

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

DÉPARTEMENT DES SCIENCES JURIDIQUES

LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL DOMESTIQUE AU BÉNIN ET LES  
APPORTS DE LA CONVENTION 189 DE L'OIT

MÉMOIRE  
PRÉSENTÉ  
COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DE LA MAÎTRISE EN DROIT

PAR  
LOREN VIOLETTE AHONOUKOUN

Avril 2016

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

## REMERCIEMENTS

Je dédie ce travail à toutes les personnes qui sont éprises d'un esprit de justice sociale et qui luttent au quotidien afin que les droits sociaux de toutes et de tous soient respectés et promus.

Dans le cadre de la réalisation de ce travail je tiens à remercier tout particulièrement mon directeur de recherche, monsieur Martin Gallié, dont les précieux commentaires et suggestions enrichissantes ainsi que la rigueur dans le travail et le soutien moral m'ont aidée à produire ce mémoire.

Je tiens à remercier également tout le Département des sciences juridiques de l'UQAM en particulier madame Claire Reeves et monsieur Pierre Bosset pour tout leur soutien et encouragement au cours de mon parcours à la maîtrise.

Je remercie aussi madame Dalia Gesualdi-Fecteau et madame Stéphanie Bernstein pour la pertinence de leur analyse et les apports de leurs commentaires lors de la présentation du projet de mémoire.

Merci à ma famille, mes enfants et mes amis surtout à vous les Lagnika.

Dieu vous le rende

## TABLE DES MATIÈRES

<b>REMERCIEMENTS</b>	<b>iii</b>
<b>LISTE DES ANNEXES</b>	<b>viii</b>
<b>LISTE DES ABRÉVIATIONS ET SIGLES</b>	<b>ix</b>
<b>RÉSUMÉ</b>	<b>x</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>1</b>
<b>CHAPITRE I</b>	<b>7</b>
<b>LA SITUATION DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES AU BÉNIN</b>	<b>7</b>
1.1. Les caractéristiques du travail domestique	7
1.1.1. Le travail domestique et la division sexuelle du travail	8
1.1.2. Les enjeux du travail domestique à l'échelle mondiale	15
1.2. Portrait du travail domestique en Afrique occidentale et au Bénin	19
1.2.1. Regard sur le travail domestique en Afrique de l'ouest	19
1.2.2. Le Bénin : une économie informelle	24
1.2.3. La situation sociale et économique des femmes au Bénin	30
1.3. Les spécificités du travail domestique au Bénin	32
<b>CHAPITRE II</b>	<b>37</b>
<b>LE DROIT DU TRAVAIL AU BÉNIN ET LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL DOMESTIQUE</b>	<b>37</b>
2.1. Les normes du travail au Bénin	37
2.1.1. La législation interne applicable	39
2.1.1.1. L'embauche	39
2.1.1.2. Les conditions générales d'emploi	42
2.1.1.3. Santé, sécurité au travail et protection sociale	45
2.1.1.4. La cessation du contrat de travail	49
2.1.2. L'action syndicale et l'organisation collective	50
2.1.3. La mission de l'inspection du travail	51
2.1.4. Les conflits du travail et la compétence des tribunaux	53
2.2. La réglementation du travail domestique au Bénin	55



<b>2.2.1. Les conditions générales d'emploi</b>	<b>55</b>
<b>2.2.2. La réglementation du travail domestique des femmes et des enfants</b>	<b>62</b>
2.2.2.1. L'âge des travailleuses domestiques	62
2.2.2.2. La question du déplacement des mineurs	63
2.2.2.3. Les travaux interdits aux enfants et aux femmes	65
2.2.2.4. Les dispositions particulières aux femmes et aux enfants	66
<b>2.3. Les apports du droit international et des instruments régionaux</b>	<b>67</b>
<b>2.3.1. Les conventions fondamentales ratifiées dans le cadre de l'OIT</b>	<b>67</b>
2.3.1.1. La convention 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973	69
2.3.1.2. La convention 182 sur l'interdiction des pires formes de travail des enfants	71
2.3.1.3. La convention 29 sur le travail forcé	73
2.3.1.4. La convention 105 sur l'abolition du travail forcé	75
2.3.1.5. La convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective	75
2.3.1.6. La convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical	76
2.3.1.7. La convention 100 sur l'égalité de rémunération	77
<b>2.3.2. Les autres instruments internationaux et régionaux</b>	<b>78</b>
2.3.2.1. La convention relative aux droits de l'enfant du 20 novembre 1989	78
2.3.2.2. La convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 18 décembre 1979	79
2.3.2.3. Le protocole à la Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique, 11 juillet 2003	80
2.3.2.4. L'accord multilatéral de coopération régionale de lutte contre la traite des personnes en particulier des femmes et des enfants en Afrique de l'Ouest et du Centre, juillet 2006	81
<b>CHAPITRE III</b>	<b>82</b>
<b>L'ACTION NORMATIVE DE L'OIT RELATIVEMENT AU TRAVAIL DOMESTIQUE</b>	<b>82</b>

<b>3.1. Les origines de la normativité internationale sur le travail domestique</b>	<b>83</b>
<b>3.2. Les travaux entourant l'élaboration des normes sur le travail décent pour les travailleuses domestiques</b>	<b>86</b>
<b>3.2.1. Les positions du groupe des employeurs</b>	<b>8887</b>
<b>3.2.2. Les positions du groupe des travailleurs</b>	<b>93</b>
<b>3.2.3. Les préoccupations spécifiques du Groupe d'Afrique</b>	<b>100</b>
<b>3.3. L'adoption de la Convention</b>	<b>104</b>
<b>3.3.1. Le contenu des normes adoptées</b>	<b>105</b>
<b>3.3.1.1. La Convention (n°189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques</b>	<b>105</b>
<b>3.3.1.2. La Recommandation (n°201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques</b>	<b>107</b>
<b>3.3.2. L'état des ratifications et de la mobilisation</b>	<b>109</b>
<b>CHAPITRE IV</b>	<b>111</b>
<b>LES IMPACTS POTENTIELS DE LA CONVENTION 189 ET DE LA RECOMMANDATION 201 SUR LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL DOMESTIQUE AU BÉNIN</b>	<b>111</b>
<b>4.1. Le champ d'application de la Convention et de la Recommandation : la définition du travail domestique</b>	<b>112</b>
<b>4.2. La question de l'âge du travail dans le travail domestique</b>	<b>116</b>
<b>4.3. La question du temps de travail</b>	<b>121</b>
<b>4.4. La question de la rémunération des travailleuses domestique</b>	<b>125</b>
<b>4.4.1. Le droit au salaire minimum</b>	<b>126</b>
<b>4.4.2. Le paiement en nature de la rémunération des travailleuses</b>	<b>129</b>
<b>4.5. La problématique de la santé, de la sécurité au travail et de la protection sociale</b>	<b>132</b>
<b>4.5.1. La protection sociale au Bénin</b>	<b>132</b>
<b>4.5.2. Les risques professionnels du travail domestique</b>	<b>134</b>
<b>4.5.3. La protection de la maternité</b>	<b>139</b>
<b>4.6. La vieillesse et l'invalidité dans le secteur des travailleuses domestique</b>	<b>145</b>

<b>4.7. L'action de l'inspecteur du travail</b>	<b>146</b>
<b>4.8. Les difficultés inhérentes à l'effectivité des normes internationales au Bénin</b>	<b>148</b>
<b>4.9. La mobilisation des travailleuses domestiques</b>	<b>152</b>
<b>CONCLUSION</b>	<b>157</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>168</b>

## LISTE DES ANNEXES

- 1.1 Arrêté n°026 fixant les conditions générales d'emploi des employés de maison en République du Bénin.....page 165
- 1.2 Arrêté n°335 portant modification de l'arrêté n° 23 fixant les conditions générales d'emploi des employés de maison.....page 170
- 1.3 Arrêté n°371 portant dérogation à l'âge d'admission à l'emploi en République populaire du Bénin.....page 172



## LISTE DES ABRÉVIATIONS ET SIGLES

<b>BAD</b>	Banque Africaine de Développement
<b>BIT</b>	Bureau International du Travail
<b>BM</b>	Banque Mondiale
<b>CDE</b>	Convention des Droits de l'Enfant
<b>CEDEAO</b>	Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest
<b>CEFORP</b>	Centre de Recherche et d'Information en Matière de Population
<b>CSA</b>	Confédération des Syndicats Autonomes
<b>DGT</b>	Direction Générale du Travail
<b>IPEC</b>	Programme International pour l'Abolition du Travail des Enfants
<b>MFPTRA</b>	Ministère de la Fonction Publique et du Travail
<b>MTAS</b>	Ministère du Travail et de l'Action Sociale
<b>OIT</b>	Organisation Internationale du Travail
<b>ONG</b>	Organisation Non Gouvernementale
<b>ONU</b>	Organisation des Nations Unies
<b>PEESI</b>	Programme d'Étude sur le Secteur Informel
<b>PIB</b>	Produit intérieur Brut
<b>SMIG</b>	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
<b>UEMOA</b>	Union Économique et Monétaire Ouest Africaine
<b>UITA</b>	Union Internationale des Travailleuses de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes
<b>UNICEF</b>	
<b>UNSTB</b>	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
<b>SYNEHM</b>	Union Nationale des Syndicats de Travailleurs du Bénin
<b>WIEGO</b>	Syndicat des Employés d'Hôtel et de Maison
<b>WILDAF</b>	Women in Informal Employment Globalizing and Organizing Women in Law and Development in Africa



## RÉSUMÉ

L'étude que nous avons menée aborde la question de la protection juridique des travailleuses domestiques au Bénin. Les travailleuses domestiques au Bénin sont essentiellement de jeunes adolescentes appelées vidomègons issues de milieux sociaux défavorisés qui sont mises au travail très tôt afin de pourvoir aux besoins de leurs familles restées dans les milieux ruraux. Nos recherches nous ont permis de mettre à jour l'insuffisance et le caractère discriminatoire de la réglementation actuelle du travail domestique. Ceci implique qu'il faut revoir la réglementation actuelle afin de protéger ces jeunes travailleuses confinées dans les maisons loin des regards extérieurs qui sont bien souvent confrontées à toutes sortes d'abus. Toutefois, l'adoption par l'OIT en 2011 d'un ensemble de normes qualifiées d'historiques qui vise la protection des travailleuses domestiques a suscité une mobilisation importante et d'importants espoirs au Bénin. Il s'agit de la Convention 189 : *Travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques* et de la Recommandation 201. Ces instruments intègrent les travailleuses domestiques dans la réglementation internationale du droit du travail. Ce mémoire propose d'examiner les potentiels apports de cette Convention pour la protection des droits des travailleuses domestiques au Bénin. Dans le cadre de ce travail, nous défendons notamment l'hypothèse que la ratification de la Convention 189 pourrait grandement contribuer à l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleuses domestiques. Nous espérons modestement, que ce travail puisse contribuer à favoriser la mobilisation en faveur de la ratification, par le gouvernement du Bénin, de la Convention 189.

Mots clés : travailleuses domestiques, vidomègons, Convention 189, Recommandation 201, Bénin, droit, international, mobilisation, discrimination

## INTRODUCTION

Domestiques, bonniches, servantes, bonnes à tout faire... tant de termes pour le moins péjoratifs qui sont pourtant usuellement utilisés pour désigner les travailleuses domestiques, les employées de maison. Au sens de la *Convention concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques*, le terme «désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail» et le travail domestique comme «étant celui effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages»<sup>1</sup>.

Pourtant, avant d'être une profession, le travail domestique reste avant tout une stratégie de survie pour celles qui l'exercent et une aide indispensable pour de nombreuses catégories de personnes qui ont recours à une travailleuse domestique. En effet, sans le recours à une travailleuse domestique, beaucoup d'hommes et de femmes seraient dans l'impossibilité d'exercer convenablement leur profession compte tenu de leurs contraintes professionnelles. Le travail domestique est donc indissociable de l'organisation sociale du travail dans son ensemble<sup>2</sup>. Néanmoins, malgré l'apport fondamental de ces travailleuses à travers l'exécution de diverses

---

<sup>1</sup>*Convention no. 189 sur les travailleurs et les travailleuses domestiques*, 16 juin 2011 (n°189), (entrée en vigueur: 5 septembre 2013) [*Convention no. 189*].

<sup>2</sup>Au cours de ce XXIème siècle, nombreux sont les auteurs qui ont effectué des études sur la question de la division sexuelle du travail et sur le travail domestique. Ceux mentionnés ci-après sont pour la plupart des auteures engagées dans des luttes féministes: Anne Dusset, *Travail domestique et genres, Présentation*, Université de Nantes, en ligne <<http://slideplayer.fr/slide/483660>>; Christine Delphy, «Par où attaquer "le partage inégal" du "travail ménager"?» (2003) 22:3 *Nouvelles Questions Féministes* 47 ; Félicie Drouilleau et al, «Domestiques d'ici et d'ailleurs » (2009) 2:22 *Travail, genre et sociétés* 25 ; Annie Fouquet et Ann Chadeau, «Peut-on mesurer le travail domestique ? » (1981) 136:1 *Économie et statistique* 29 ; Delphine Roy, «Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010 » (novembre 2012), en ligne : Division, Redistribution et Politiques Sociales, INSEE <<http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?id=3736#inter3>>; Roland Pfefferkorn, «Le partage inégal des tâches ménagères » (2011) 7 *Les Cahiers de Framespa* 1 ; Mariarosa Dalla Costa et Selma James, *Power of women and the subversion of community*, 1<sup>ère</sup> éd, Bristol, Falling Wall Press, 1972.

tâches (soins aux enfants, aux personnes âgées et aux personnes handicapées, la cuisine; la vaisselle; le jardinage; la lessive), les travailleuses domestiques restent des employées déqualifiées, disqualifiées, exclues. Elles sont dans leur grande majorité considérées avec très peu d'intérêt, méprisées, souvent maltraitées, parfois victimes de violences physiques et psychologiques<sup>3</sup> qui dans les cas les plus dramatiques en ont conduit plus d'une au suicide<sup>4</sup>.

Ce travail est ainsi délégué aux catégories sociales les plus pauvres, en particulier aux femmes migrantes; à celles qui vivent en marge de leur communauté d'accueil, qui laissent leurs familles et enfants derrière elles et qui acceptent le sacrifice de la séparation avec ces derniers pour se consacrer aux soins d'une autre famille<sup>5</sup>.

Pendant longtemps ce travail, non moins difficile et pénible que bien d'autres, n'a bénéficié d'aucune reconnaissance tant à l'interne qu'au niveau international étant alors sous-entendu qu'il ne s'agissait pas d'un travail ou qu'il s'agissait d'un travail sans valeur économique<sup>6</sup>. Encore aujourd'hui selon le rapport de l'OIT concernant la législation du travail domestique dans le monde, seulement 10% des pays membres

---

<sup>3</sup> Blandine Destremau, « Emploi domestique, vulnérabilité et pauvreté » (2005) 195Revue Quart Monde disponible, en ligne : <<http://www.editionsquartmonde.org/rqm/document.php?id=367>>; Rothna Begum, « Gulf states Fail to protect Domestic Workers from serious violence », *Newsweek* (16 octobre 2015) en ligne: <[www.hrw.org](http://www.hrw.org) <https://www.hrw.org/news/2015/10/16/gulf-states-fail-protect-domestic-workers-serious-violence>>; Human Right Watch, « I already bought you: Abuse and Exploitation of Female Migrant Domestic Workers in the United Arab Emirates », *Human Right Watch* (22 octobre 2014) en ligne: <<https://www.hrw.org/report/2014/10/22/i-already-bought-you/abuse-and-exploitation-female-migrant-domestic-workers-united>>.

<sup>4</sup> Asha D'Souza, *Le travail domestique sur la voie du travail décent: Rétrospective sur l'action de l'OIT*, Document de travail, n°2, Bureau de l'OIT pour l'égalité hommes et femmes, 2010 en ligne: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_142906.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_142906.pdf)>; Human Right Watch, « Liban: Les mauvais traitements infligés aux travailleuses domestiques doivent cesser », *Human Right Watch* (23 mars 2012) en ligne: <<https://www.hrw.org/fr/news/2012/03/23/liban-les-mauvais-traitements-infliges-aux-travailleuses-domestiques-doivent-cesser>>.

<sup>5</sup> Barbara Ehrenreich et Arlie Russell Hochschild, *Global woman: Nannies, maids and sex workers in the new economy*, New York, Metropolitan Books, 2003.

<sup>6</sup> Adelle Blackett, « Introduction : Réguler le travail décent pour les travailleuses domestiques » (2011) 23:1 Revue canadienne Femme et Droit 47 à la p 50.



de l'organisation ont adopté une législation du travail portant spécifiquement sur la protection des travailleuses domestiques<sup>7</sup>.

La protection des travailleuses domestiques apparaît cependant comme une urgente nécessité au regard de leurs conditions de vie et de travail et compte tenu de la spécificité de cette profession qui s'effectue dans un cadre particulier: le domicile, qui reste régi par le principe « sacro-saint » de l'inviolabilité et du respect de la vie privée... des employeurs<sup>8</sup>. C'est notamment pour cette raison que les professeurs Pasleau et Schopp, chercheuses à l'université de Liège-Laboresi, déclaraient en 2005 que :

Le travail domestique a besoin d'une reconnaissance légale, économique, sociale, culturelle afin que les travailleurs domestiques puissent être considérés comme de vrais travailleurs (avec des droits) par les employeurs mais aussi par eux-mêmes (avec des obligations).<sup>9</sup>

C'est donc convaincue de l'urgente nécessité à protéger ce travail que la Conférence internationale du travail, l'assemblée générale de l'Organisation internationale du travail (OIT), a adopté en 2011, un ensemble de normes portant spécifiquement sur la protection des travailleuses domestiques : la Convention 189 et la Recommandation 201 sur le *travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques*<sup>10</sup>. La nouvelle Convention vise en particulier à fixer des normes minimales de protection

<sup>7</sup>BIT, *Domestic workers across the world : global and regional statistics and the extent of legal protection*, Genève: ILO, 2013 à la p2.

<sup>8</sup> Elsa Galerand et Martin Gallié, « L'obligation de résidence : un dispositif juridique au service d'une forme de travail non libre », en ligne : (2014) 51 *Revue Interventions économiques* <<http://interventionseconomiques.revues.org/2203>>. Voir notamment cet article sur la question de l'obligation de résidence des travailleuses domestiques. L'article met à nu une certaine forme d'esclavage moderne des travailleuses résidentes chez leur employeur. En effet, ces dernières sont privées de leur liberté, de leur droit à disposer librement de leur temps et leur vie en dehors des horaires de travail. Pour les auteurs, il semble évident que l'obligation de résidence met *de facto* les travailleuses domestiques à disposition de l'employeur et nuit à leur liberté.

<sup>9</sup> Suzy Pasleau et Isabelle Schopp, « Le travail domestique et l'économie informelle », en ligne : (2005) Université de Liège LABORESI 16 <[ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/conf\\_work\\_pasleau.pdf](ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/conf_work_pasleau.pdf)>.

<sup>10</sup> Convention no. 189, *supra* note 1 ; OIT, *Recommandation concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques*, adopté le 16 juin 2011 (no. 201) [*Recommandation 201*].

pour des travailleuses qui sont habituellement exclues légalement ou *de facto* de la protection offerte par le droit du travail dans la plupart des pays<sup>11</sup>.

C'est dans ce contexte que nous avons décidée nous intéresser plus particulièrement au régime juridique applicable aux travailleuses domestiques au Bénin, un pays pauvre d'Afrique de l'Ouest où l'on estime que cent-soixante et un mille quatre-cent vingt-huit mille (161.428) vidomegons exercent cette profession<sup>12</sup>. Plus précisément, l'objectif de cette recherche est d'examiner les apports, mais également les limites, de la Convention 189 dans un pays où la grande majorité de ce travail est effectué de manière informelle. En comparant les dispositions actuellement en vigueur avec celles de la Convention, il s'agira notamment de montrer en quoi la ratification de la Convention permettra d'améliorer les conditions de vie et de travail de ces milliers de travailleuses.

Aussi, avant de présenter le plan de ce mémoire, il nous semble important de préciser, les raisons qui nous ont poussée à nous intéresser à cette question. En premier lieu, dans la lignée du préambule de la Constitution de l'OIT, nous estimons qu'aucune paix durable ne peut être envisagée sans justice sociale et il nous semble important de tenter de promouvoir cette justice pour une catégorie sociale particulièrement vulnérable. Or, compte tenu du nombre de travailleuses domestiques dans le monde qui ne bénéficient d'aucune protection légale ou juridique, il nous semble qu'il s'agit d'un enjeu central pour qui souhaite favoriser la réalisation des buts énoncés dans le Préambule de l'OIT.

---

<sup>11</sup>Blackett, *supra* note 6; BIT, *Rapport IV (1), Travail décent pour les travailleurs domestiques*, CIT, 100<sup>ième</sup> session, 2011 en ligne : <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_145492.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_145492.pdf)> [BIT, *Rapport IV(1) 2011*] ; D'Souza, *supra* note 4.

<sup>12</sup> Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche en Éducation, Programme des subventions ROCARE pour la recherche en éducation, *Impact de la mesure de gratuité de l'enseignement primaire sur le phénomène des «vidomegons» (enfants placés) au Bénin*, 2010, en ligne <<http://rocare.org/grants/2010/grants2010bj1.pdf>>.



En second lieu, nous sommes convaincue qu'il est urgent et nécessaire d'étendre et de renforcer la protection des travailleuses domestiques alors que celles-ci travaillent et vivent très souvent dans un lieu particulier, où le contrôle des pouvoirs publics est marginal : le domicile privé de leurs employeurs.

En troisième lieu, le choix du Bénin comme cadre de notre étude repose sur plusieurs éléments. D'un point de vue purement affectif, le Bénin étant notre pays de naissance nous avons décidé d'orienter notre recherche vers un terrain connu. Ensuite, c'est le faible intérêt accordé à ces travailleuses tant par les pouvoirs publics béninois que par la doctrine alors même qu'elles sont plusieurs milliers<sup>13</sup> au Bénin qui motive notre choix. Enfin le travail domestique au Bénin comporte plusieurs particularités qu'il nous semblait intéressant d'étudier. Le travail domestique au Bénin s'effectue de manière informelle par des travailleuses domestiques résidentes essentiellement des « vidomegons »<sup>14</sup>. Ce dernier élément distingue le travail domestique au Bénin de celui qui est généralement pratiqué en Occident. Enfin, le cadre du Bénin offre un terrain particulièrement propice pour questionner les apports et quelque peu les limites du droit international face à la réglementation du travail informel<sup>15</sup>.

Dans la première partie de notre travail intitulé *Chapitre I : La situation des travailleuses domestiques au Bénin*, il sera question de développer les enjeux du travail domestique à l'échelle mondiale et en Afrique de l'Ouest en particulier. Nous achèverons ce chapitre par la présentation de la réalité du travail domestique au Bénin.

---

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> Morganti Simona, « À l'écoute des « victimes » : les défis de la protection des vidomègons au Bénin » (2014) 72(4) *Autrepart* 77.

<sup>15</sup> Jean-Paul Barbier et Naima Pagès, *Les institutions de marché du travail face aux défis du développement : expériences nationales au Bénin, Burkina Faso, Cameroun et Mali*, Genève, OIT, 2011.

Dans le second chapitre de notre mémoire intitulé : *Le droit du travail au Bénin et la réglementation du travail domestique*, il s'agira de prendre connaissance de la législation applicable au travail dans le secteur privé en général et plus spécifiquement celle qui concerne la question du travail domestique.

Le troisième chapitre sera nommé *L'action normative de l'OIT relativement au travail domestique*. Nous y ferons un bref historique de l'adoption de la *Convention 189* et la *Recommandation 201* sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques. Il s'agira notamment de présenter les enjeux lors de l'adoption de ces textes et d'examiner les principales dispositions prévues dans cet ensemble normatif.

Enfin, nous consacrerons le dernier chapitre de notre travail à une analyse comparative des instruments adoptés au regard de la législation interne. Le chapitre IV sera aussi le lieu d'une approche critique de la mise en œuvre des normes internationales du travail au Bénin. Il s'intitule donc: *Les impacts potentiels de la ratification de la Convention 189*.

## CHAPITRE I

### LA SITUATION DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES AU BÉNIN

L'étude du travail domestique d'un point de vue juridique ne peut se faire sans situer socialement ce travail et prendre en compte la division sexuelle du travail. Il est donc nécessaire, dans un premier temps, de présenter les caractéristiques de ce travail et ses enjeux à l'échelle mondiale. Toutefois, l'espace social et géographique dans lequel on se situe joue sur sa spécificité et ses composantes, qui de ce fait, diffèrent quelque peu d'un contexte à l'autre. Aussi, dans ce premier chapitre, nous présenterons ensuite les enjeux du travail domestique dans l'espace plus restreint ouest africain. Enfin, nous présenterons les données disponibles sur la réalité du travail domestique au Bénin qui constitue notre terrain d'étude.

#### 1.1.Les caractéristiques du travail domestique

Il sera question dans cette section de montrer que le travail domestique est un travail sexué assigné prioritairement aux femmes. Les tâches ménagères, le ménage, s'occuper des enfants, des aînés, faire la cuisine etc., sont des tâches qui dans l'immense majorité des cas et des pays sont effectuées par les femmes. Qu'il soit effectué gratuitement au sein de la famille, ou à l'extérieur pour le compte d'un employeur, ce travail est intrinsèquement sexué, comme l'atteste la majeure partie des recherches disponibles. Les données disponibles sur le sujet révèlent également d'autres



caractéristiques communes à ce travail et à l'échelle mondiale. On relèvera en particulier que ce travail est majoritairement effectué par des travailleuses racisées, migrantes, souvent mineures et particulièrement pauvres.

#### 1.1.1. Le travail domestique et la division sexuelle du travail

Le travail domestique, comme le souligne Annie Dusset, est une expression ambiguë pour deux situations différentes. Il désigne d'une part des femmes qui effectuent des tâches non rémunérées à destination de leur propre famille, et d'autre part, il désigne des femmes salariées qui effectuent le même type de tâches au domicile de personnes qui leur sont étrangères<sup>16</sup>. Mais dans tous les cas, précise Christine Delphy : «Le travail domestique constitue une question épineuse pour tous les mouvements féministes dans la mesure où il est l'une des manifestations les plus flagrantes de l'inégalité entre les sexes»<sup>17</sup>.

Le travail domestique est un exemple concret de la division sexuelle du travail. Il est au cœur même de la division sexuelle du travail.

Malheureusement, si la question du travail domestique est d'un intérêt particulier pour l'ensemble de l'organisation sociale du travail, le nombre d'études scientifiques ayant été consacrées au travail domestique avant les années 2000 reste très faible<sup>18</sup>. Plus précisément, l'analyse de l'économie politique peine à intégrer ce travail et plus généralement la question de la division sexuelle du travail dans son champ d'intérêt.

---

<sup>16</sup>Dusset, *supra* note 2.

<sup>17</sup>Delphy, *supra* note 2.

<sup>18</sup>Drouilleau, *supra* note 2.

Les études sur le sujet ont d'abord été menées par des féministes et restent toujours étroitement liées aux travaux des « women Studies » des années 70<sup>19</sup>. Ce sont ces travaux qui les premiers ont tenu à souligner l'apport économique et le caractère productif du travail domestique alors même que la théorie marxiste dominante reste largement indifférente à cette question<sup>20</sup>. Pour cette dernière, la question du travail domestique a été pendant longtemps délaissée puisque l'emploi domestique se déroule dans la sphère privée et qu'il « ne produit rien » en terme de comptabilité nationale officielle<sup>21</sup>.

C'est cette vision du travail domestique - comme travail non productif - qui a été contestée par les recherches féministes des années 70 en particulier. Pour A.Chadeau et A. Fouquet par exemple si le travail domestique « n'a pas de prix », on peut toutefois en mesurer la valeur économique. Pour ce faire, elles ont réussi à montrer que ce dernier occupait- en 1981- plus de 43 heures d'activités hebdomadaires et contribue à plus de 32% au Produit Intérieur Brut (PIB) national<sup>22</sup>. Les données récentes tendent à montrer que cela n'a pas beaucoup changé et que ce travail reste toujours affecté principalement aux femmes...<sup>23</sup>. En effet, d'après les études de Delphine Roy de l'*Institut National de la Statistique et des Études Économiques*, le travail domestique représentait en France en 2010, 33% du PIB et occupait

---

<sup>19</sup>Drouilleau, *supra* note 2 à la p 25.

<sup>20</sup>Destremau, *supra* note 3.

<sup>21</sup>*Ibid.*

<sup>22</sup>Fouquet, *supra* note 2.

<sup>23</sup>Le rapport de l'OIT réalisé par Asha D'Souza (*supra* note 4) met en évidence le fait que les travailleuses domestiques sont soumises à des horaires de travail démesurés. Si l'on en croit le rapport, ces travailleuses travaillent en moyenne 17 heures par jour au Royaume Uni (page 32). En outre l'article de Barbara Ky, « Enjeux économiques et éthiques de la mesure du travail non rémunéré » (2013)10(2) Éthique et Économique 87 permet de mettre à jour l'inégalité qui existe en ce qui concerne le travail domestique non rémunéré entre les hommes et les femmes dans plusieurs pays. En moyenne les femmes effectuent 65% du travail domestique non rémunéré tandis que les hommes effectuent une infime partie de ce travail de ce travail. Au Bénin par exemple, si on en croit le tableau, les femmes effectuent 4 fois plus d'activité domestique au foyer que les hommes (page 93).



minimalement trente-deux (32) heures du temps de travail hebdomadaire d'une femme vivant en couple<sup>24</sup>.

Le travail domestique dans la sphère familiale ou comme profession est également le fruit d'une longue et vieille discrimination à l'égard des femmes. Roland Pfefferkorn relève ainsi que même si les femmes ont acquis au cours des dernières décennies plus de droits au sein du couple, en ce qui concerne la question des travaux domestiques, l'inégalité subsiste : «[g]lobalement, en terme de durée elles en assument les deux tiers sur l'ensemble de la semaine »<sup>25</sup>.

Le sociologue montre notamment qu'en France, « cette inégalité dans la prise en charge du travail domestique tend à s'aggraver avec la mise en couple et plus encore, avec la présence d'enfants, notamment d'enfants en bas âge »<sup>26</sup>. Les hommes vivant seuls consacrent aux tâches domestiques presque autant de temps que les femmes vivant seules : la différence n'est que d'une demi-heure. Par contre, quand qu'ils vivent en couple et sans enfants, la durée quotidienne du travail domestique des hommes ne varie pas. Pourtant, celle des femmes s'accroît de près d'une heure et demie. Concrètement, pour les femmes, la mise en couple se solde par un surcroît de travail domestique. La présence d'enfants, notamment d'enfants en bas âge, implique inévitablement un surcroît de travail domestique.

Autrement dit, le couple et la présence d'enfants accroissent l'inégalité dans le partage du travail domestique. Non seulement le travail domestique s'alourdit globalement avec la présence des enfants, mais son partage devient plus inégal<sup>27</sup>.

Face à ces constats et pour tenter de lutter contre cette inégalité, voire cette exploitation du travail des femmes par les hommes, plusieurs auteurs défendent l'idée

---

<sup>24</sup> Roy, *supra* note 2.

<sup>25</sup> Pfefferkorn, *supra* note 2 au para 7.

<sup>26</sup> *Ibid* au para 8.

<sup>27</sup> *Ibid*.

que les tâches ménagères effectuées au sein du domicile privé devraient être rémunérées au même titre que le travail domestique effectué pour un employeur. Cette idée est notamment soutenue par Selma James, une militante active des droits des minorités et de certaines catégories sociales notamment les personnes Noires, les prostituées et les femmes au foyer. Depuis plus d'une trentaine d'années, avec le lancement de son ouvrage coécrit avec Dalla Costa intitulé *Power of women and the subversion of community*<sup>28</sup>, elles lanceront tout un débat sur le travail domestique des femmes. Pour ces auteures, les femmes contribuent significativement à l'économie de marché et de ce fait doivent être rémunérées. Au-delà de leur ouvrage, Selma James lance un vrai mouvement de grève annuelle des femmes qui ne vise nulle autre revendication que la reconnaissance de l'apport des femmes effectuant des travaux domestiques au PIB. Pour l'auteure, reconnaître leur droit à une rémunération favoriserait leur autonomisation<sup>29</sup>.

Pourtant, c'est cette proposition que dénoncera Christine Delphy. Pour cette dernière, cette proposition féministe de rémunération du travail domestique des femmes au foyer empêche ces dernières d'aller vers le marché du travail. Loin d'abonder dans le sens des féministes qui proposent une rémunération, elle propose un partage équitable des travaux ménagers au sein du couple<sup>30</sup>. Pour l'auteure, les hommes extorquent du temps, de l'argent et du travail aux femmes. Le travail domestique ne bénéficie pas au capitalisme, mais aux hommes<sup>31</sup>. Si les hommes ne sont pas disposés à effectuer équitablement leurs travaux ménagers, il leur revient de payer leur conjointe pour ce faire,<sup>32</sup> mais il n'est pas de la responsabilité des autres travailleurs de le faire par le biais de l'État comme le préconise James.

---

<sup>28</sup> Mariarosa Dalla Costa et Selma James, *Power of women and the subversion of community*, 1<sup>ère</sup> éd, Bristol, Butler ant Tanner, 1972.

<sup>29</sup> Delphy, *supra* note 2 à la p 65.

<sup>30</sup> *Ibid.*.

<sup>31</sup> *Ibid* à lap53.

<sup>32</sup> *Ibid* à lap 68.

Quoiqu'il en soit, les auteures et toutes les études disponibles s'entendent pour relever que le travail domestique demeure toujours sous évalué, sous payé, mal protégé et peu règlementé<sup>33</sup>. Cette sous-évaluation trouve ses origines dans plusieurs facteurs que le Bureau International du Travail (BIT) a su spécifier. Parmi ces éléments explicatifs, le BIT mentionne en particulier que la similitude entre le travail domestique rémunéré et les soins de proximité non rémunérés donnés par les femmes dans leur propre foyer est l'une des raisons de cette sous-évaluation<sup>34</sup>.

Le travail domestique est également connu pour être une profession exercée par des personnes,

Issues de communautés qui ont toujours été défavorisées et méprisées comme les groupes ethniques minoritaires, les peuples indigènes, les individus appartenant à des castes ou à des groupes ruraux ou urbains à faible revenu ou à des migrants<sup>35</sup>.

En d'autres termes, l'emploi domestique est une profession bien stéréotypée et socialement discriminée, racisée la plupart du temps. Cette discrimination s'accroît d'autant plus que ce travail est sous-évalué, sous payé, non protégé et peu règlementé en dépit des soins prodigués à des millions de ménages par les travailleuses domestiques<sup>36</sup>.

Aussi, les études menées dans le courant des années 2000 ont beaucoup aidé à apporter un autre regard sur la question du travail domestique<sup>37</sup>. Les études récentes

---

<sup>33</sup>OIT, « Mesurer la valeur économique et sociale du travail domestique », Travail domestique : note d'information 3, Programme des conditions de travail et d'emploi, 2010 en ligne : <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_159557.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159557.pdf)>.

<sup>34</sup>*Ibid.*

<sup>35</sup>*Ibid* à la p 2.

<sup>36</sup>OIT, *supra* note 33.

<sup>37</sup>Au cours de nos lectures, nous avons pris connaissance d'un certain nombre d'ouvrages qui ont mis en évidence une autre approche du travail domestique à partir des années 2000. La plupart des études menées antérieurement ne prenaient pas forcément en compte l'aspect social du travail domestique et les droits humains des travailleuses domestiques. À partir des années 2000, les auteures comme Sassen



insistent notamment sur la question de la division sexuelle du travail, mais également l'aspect international du travail domestique, effectué par des groupes « de femmes qui laissent leur famille pour aller s'occuper d'autres familles »<sup>38</sup>. Les travaux de Barbara Ehrenreich<sup>39</sup>, militante féministe américaine qui a fait sa propre expérience sur le terrain de la réalité du travail domestique, a permis de mieux comprendre les liens entre le travail domestique des femmes noires, migrantes ou hispaniques et la pauvreté. La vision de l'auteure, développée dans son ouvrage *Nannies, Maids and SexWorkers in the New Economy*, nous permet de voir des femmes qui, pauvres, violentées et sans réelles qualifications professionnelles, n'ont que cette activité - ou la prostitution - vers laquelle se tourner pour tenter de s'en sortir.

Il s'agit bien là d'une « stratégie de survie<sup>40</sup> » comme le dit Saskia Sassen, une socio-économiste néerlandaise spécialiste de la question de l'impact de la mondialisation sur les grandes villes. Elle aussi identifie cette stratégie de survie à la prostitution à laquelle plusieurs femmes migrantes notamment ont recours pour faire face à la pauvreté, nourrir leur famille en envoyant de l'argent dans leur pays d'origine loin de leurs propres familles qu'elles ont dû abandonner pour s'occuper de celles des autres. Les travaux de Saskia Sassen ont ainsi permis à leur tour de mettre en évidence le travail domestique dans une perspective marchande.

Pour Sassen, ces migrations de travailleuses domestiques sont encouragées par les États du Sud qui en tirent profit via les transferts d'argents. Mais elles sont également et surtout encouragées par les pays du Nord qui tirent profit d'une main d'œuvre flexible et peu couteuse alors qu'ils se désengagent financièrement des services publics de gardiennage ou de soins aux personnes âgées. Ces migrations viennent

---

ou encore Ehrenreich ont permis de jeter un nouveau regard, une autre vision, sur les travailleuses domestiques qui méritent le respect et les mêmes droits fondamentaux que tous.

<sup>38</sup>Blackett, *supra* note 6 à la p 50.

<sup>39</sup>Ehrenreich et Hochschild, *supra* note 5 à la p 336.

<sup>40</sup>Saskia Sassen, « Mondialisation et géographie globale du travail » dans Jules Falquet et al, dir, *Le sexe de la mondialisation : Genre, classe, race et nouvelles divisions du travail*, Presses de Sciences Po, 2010, 25.

ainsi combler les besoins de main d'œuvre dans des secteurs précaires et peu rémunérés. Elles permettent aux classes privilégiées du Nord, tout particulièrement les hommes privilégiés, de continuer à exercer leurs activités professionnelles sans avoir à effectuer le travail domestique. En effet, cette situation pose toujours la question de savoir pourquoi ce sont toujours des femmes, qu'elles soient migrantes ou non, qui font ce travail? Sassen nous invite donc à reconsidérer la mondialisation et les migrations qui loin de profiter théoriquement qu'aux seules migrantes profitent bien sûr à tout un système global, patriarcal. Elle déplore le fait que la plupart des études effectuées sur ces travailleuses concernent essentiellement leurs mauvaises conditions de vie et de travail et non la plus-value qu'elles apportent à l'économie mondiale de manière indirecte.

Toutes ces caractéristiques du travail domestique permettent d'affirmer qu'on ne peut aborder ce sujet sans prendre en compte les tâches ménagères effectuées au sein d'un couple ou d'une famille et la division sexuelle du travail.

On ne peut occulter cet aspect d'autant plus que dans le contexte africain, les travailleuses domestiques sont souvent désignées comme des aides familiales non rémunérées. Mélanie Jacquemin à travers l'histoire de la jeune Assana<sup>41</sup> nous décrit assez bien cette idéologie africaine du travail domestique indissociable de l'utilisation des aides familiales. Puisque la présente étude concerne un pays d'Afrique, le Bénin, il est convenable de dire que dans la perception africaine le travail domestique est présenté comme « une préparation » de la petite ou jeune fille à la future femme qu'elle est appelée à être. De ce fait, envoyer une enfant faire du travail domestique gratuit n'est pas présenté comme de l'exploitation, mais plutôt perçu comme une manière d'aider les petites filles, afin de devenir de « bonnes » femme, de futures

---

<sup>41</sup> Mélanie Jacquemin, *De jeunes travailleuses migrantes si (in) visibles : les « petites domestiques » d'Afrique de l'ouest. Perspectives comparatives à partir de l'exemple des fillettes et des jeunes filles au travail à Abidjan*, document de travail présenté lors de Child and Youth Migration in West Africa : Research Progress and Implications for Policy, Centre d'études africaines, Paris, Juillet 2009.



épouses. L'ampleur de ce type de travail en Afrique et le nombre considérable de jeunes filles placées chez autrui constitue sans conteste une des différences entre le travail domestique tel quel en occident et celui pratiqué en Afrique ; totalement incomparable avec par exemple le phénomène des jeunes filles « au pair » qui est une forme de travail domestique en Occident.

Finalement, la perception du travail domestique est liée à la sous-évaluation historique d'un travail traditionnellement réalisé par des femmes; et il faut mettre un terme à cet héritage, ainsi qu'au sexisme qui prévaut et à la dévalorisation du travail reproductif<sup>42</sup>. Comme le souligne Blandine Destremau chercheuse et analyste au *Centre National de Recherche Scientifique*, le travail domestique n'est :

Pas reconnu comme une profession, souvent dévalorisé, exercé majoritairement par des femmes qui l'on rarement choisi, peu protégé par le droit, l'emploi domestique se pratique dans le cadre des domiciles ce qui le rend invisible et plus exposé aux abus et aux dénis<sup>43</sup>.

#### 1.1.2. Les enjeux du travail domestique à l'échelle mondiale

Il sera question dans cette section, de présenter un certain nombre d'enjeux que soulève habituellement la question du travail domestique indépendamment de la sphère géographique concernée.

##### ➤ Un travail essentiellement féminin et « racialisé »

---

<sup>42</sup>BIT, *Travail décent pour les travailleuses domestiques- Quatrième question à l'ordre du jour CIT*, Rapport IV(2), 99<sup>ème</sup> sess, 2010, à la p 37, en ligne : <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_124399.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_124399.pdf)>.

<sup>43</sup>Destremau, *supra* note 3.

Nous l'avons vu, l'une des caractéristiques fondamentales du travail domestique est qu'il est une profession à dominante féminine. L'emploi domestique est de fait indissociable de l'histoire des relations de genre comme l'affirme Ella-Ella dans son étude sur l'emploi domestique au Cameroun<sup>44</sup>. Ainsi, concrètement et selon les études effectuées par l'OIT, sur un minimum de 52,6<sup>45</sup> millions de travailleurs domestiques recensés en 2010 de par le monde et potentiellement de 100<sup>46</sup> millions, 83%<sup>47</sup> au moins seraient des femmes<sup>48</sup>.

➤ Le travail domestique et le travail des enfants

Un autre aspect important du travail domestique est qu'il s'agit d'un des secteurs où le travail des enfants est le plus important<sup>49</sup> dans les pays du Sud. Le travail des enfants dans le travail domestique est une des formes les plus importantes de travail des enfants et fait l'objet d'une forte préoccupation de la communauté internationale comme en témoigne le rapport publié en 2013 sur la question<sup>50</sup>. Plus de 15 millions d'enfants travaillent comme travailleuses domestiques, sans contrat de travail, dans les pires formes de travail des enfants et très souvent sans aucune rémunération<sup>51</sup>. Aussi, selon le BIT, 67.1% des enfants travailleurs domestiques sont des filles<sup>52</sup>. Ces enfants sont par ailleurs très souvent victimes de la traite<sup>53</sup>, phénomène pour lequel le Bénin est connu pour être une plaque tournante<sup>54</sup>. Ils travaillent dans des conditions

<sup>44</sup> Samuel-Béni Ella Ella, Pourquoi l'emploi domestique n'est pas encore valorisé au Cameroun ?, en ligne : <[www.horizons.femmes.org](http://www.horizons.femmes.org)> (consulté en septembre 2014).

<sup>45</sup> BIT, *supra* note 7 à la p2.

<sup>46</sup> *Ibid.*

<sup>47</sup> *Ibid.*

<sup>48</sup> *Ibid.*

<sup>49</sup> UNICEF, *Les enfants domestiques*, en ligne : Innocenti digest (1999) <<http://www.unicef-irc.org/publications/pdf/digest5f.pdf>>.

<sup>50</sup> BIT/IPEC, *Éliminer le travail des enfants dans le travail domestique et protéger les jeunes travailleurs contre les conditions de travail abusives*, Doc off BIT, 2013, à la p 20, en ligne : <<http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=21537>>.

<sup>51</sup> *Ibid.*

<sup>52</sup> *Ibid.*

<sup>53</sup> *Ibid* à lap 20.

<sup>54</sup> *Ibid* à lap 19.

très alarmantes pour le Programme International pour l'Élimination du Travail des enfants (IPEC) surtout lorsque logés chez l'employeur.

➤ Le poids du travail domestique dans les migrations

Le travail domestique est par ailleurs indissociable du phénomène des migrations. La plupart des flux migratoires observés de par le monde permettent de mettre en évidence une immigration féminine<sup>55</sup> et la majorité de ces migrantes se retrouvent dans le secteur du travail domestique.<sup>56</sup> Pour Nouria Ouali, c'est :

La pauvreté des femmes souvent conjuguée à l'absence de droits et libertés mais aussi les conflits armés, les violences et l'oppression patriarcale [qui] constituent les causes majeures de leurs migrations <sup>57</sup>.

➤ Le travail domestique et la pauvreté des femmes

Compte tenu de ces trois premiers éléments caractéristiques du travail domestique, celui-ci a progressivement été intégré aux stratégies de « lutte contre la pauvreté », développées sur la scène internationale. Ainsi, dans le rapport présenté à l'Assemblée Générale des Nations Unies en 2013, la rapporteuse spéciale sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté souligne la nécessité de l'autonomisation des femmes pour lutter contre la pauvreté<sup>58</sup>. Madame Carmona insiste tout particulièrement sur les liens entre le travail domestique non rémunéré et la violation systématique des droits fondamentaux des femmes. De fait, note la rapporteuse, il est admis que les

<sup>55</sup> FNUAP, *État de la population : vers l'espoir : les femmes et la migration internationale*, New York, 2006, en ligne : < [http://www.unfpa.org/swp/2006/pdf/fr\\_sowp06.pdf](http://www.unfpa.org/swp/2006/pdf/fr_sowp06.pdf) >.

<sup>56</sup> NU/UNDP, « Human Development Report 2009 : *Overcoming Barriers : Human Mobility and Development*, 2009, à la p 26, en ligne : < [http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/269/hdr\\_2009\\_en\\_complete.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/269/hdr_2009_en_complete.pdf) >.

<sup>57</sup> Nouria Ouali, « Mondialisations et migrations féminines internationales » (2004) 12 *Les Cahiers du CEDREF - Genre, travail et migration en Europe : Migration et travail domestique* 101.

<sup>58</sup> Nations Unies, *Rapport de la rapporteuse spéciale sur l'extrême pauvreté et les droits humains*, AG, Doc off NU, 68<sup>e</sup> sess, 2013, Doc NU A 68/293, en ligne : < [http://api.ning.com/files/M7ZTbQuBuyjQbKpUNHO9CM\\*MCciTQcNcXPv7tDU9nTcOxh4ijNFEfI3puWqufeAXfSeFsx9v4J6n46jbAF02aQCPJ5czsev/UnpaidcarereportA.68.293\\_FR.pdf](http://api.ning.com/files/M7ZTbQuBuyjQbKpUNHO9CM*MCciTQcNcXPv7tDU9nTcOxh4ijNFEfI3puWqufeAXfSeFsx9v4J6n46jbAF02aQCPJ5czsev/UnpaidcarereportA.68.293_FR.pdf) >.



femmes sont plus pauvres que les hommes, mais également que ce sont les femmes qui passent le plus de temps à effectuer des travaux domestiques. La répartition inégale du travail domestique entrave notamment la possibilité de la femme d'aller sur le marché du travail ou d'effectuer une activité rémunérée aussi importante que l'homme. De surcroît, puisque ce travail est généralement réalisé gratuitement, il n'est pas protégé par le droit du travail et il est réalisé en violation d'autres droits, comme le droit à l'éducation, le droit à la sécurité sociale et le droit à la santé. Si le travail domestique rémunéré est une stratégie de survie des femmes pour faire face à la pauvreté, le travail domestique traditionnel quant à lui accentue la pauvreté des femmes puisqu'il accentue le partage inégal des tâches et amenuise la possibilité de ces dernières d'aller vers le marché du travail.

➤ L'absence de réglementation du travail domestique

Enfin, un dernier élément caractéristique de la réalité du travail domestique dans le monde et qui nous semble important de rappeler, est que seulement 10%<sup>59</sup> des pays dans le monde assurent aux travailleuses domestiques les mêmes droits qu'aux autres travailleurs. Dans l'immense majorité des cas, les travailleuses sont donc tout simplement exclues des mécanismes de protection offerts par la législation nationale.<sup>60</sup> Le travail domestique est de ce fait une profession belle et bien discriminée en matière législative.

---

<sup>59</sup> BIT, *supra* note 7 à la p7.

<sup>60</sup> *Ibid.*

## 1.2. Portrait du travail domestique en Afrique occidentale et au Bénin

L'immense majorité des pays de l'Afrique de l'ouest dont fait partie le Bénin présentent des similitudes en matière de pratique du travail domestique. Compte tenu du peu de données portant spécifiquement sur le travail domestique au Bénin, il nous a semblé utile de nous appuyer, dans un premier temps, sur les données disponibles dans cette région.

### 1.2.1. Regard sur le travail domestique en Afrique de l'Ouest

L'Afrique de l'Ouest ou l'Afrique occidentale est la partie de l'Afrique située au Sud-ouest du Sahara. Il s'agit d'un ensemble de pays ayant pour la plupart en partage une langue, le français, une monnaie commune le CFA et plusieurs rites, coutumes et traditions. Ces pays sont regroupés à travers la *Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest*<sup>61</sup>. La plupart de ces pays sont des anciennes colonies françaises.

L'Afrique de l'Ouest compte une population diversifiée suivant les pays, mais cette population a en commun des pratiques similaires dans la gestion du travail domestique. On peut tout d'abord relever que ce travail, comme dans le reste du monde, est essentiellement féminin et exercé par des filles en dessous de quatorze

---

<sup>61</sup> La Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest est composée de 15 pays ouest africains que sont : le Bénin, le Burkina Faso, le Cap-Vert, la Côte d'Ivoire, la Gambie, la Guinée, la Guinée Bissau, le Ghana, le Libéria, le Mali, le Niger, le Nigéria, le Sénégal, la Sierra Leone et le Togo. Disponible sur le site officiel de la CEDEAO : <http://www.ecowas.int/?lang=fr>.

ans<sup>62</sup>. Il repose sur une conception selon laquelle la jeune fille est élevée pour devenir épouse puis mère<sup>63</sup>. Par conséquent, l'éducation des filles n'est pas une priorité par rapport à celle des jeunes garçons<sup>64</sup>. Le travail domestique des jeunes filles est ainsi présenté comme une chose normale en Afrique<sup>65</sup>.

Il est le plus souvent effectué par des migrantes. Toutefois, si dans le monde occidental la plupart des travailleuses domestiques sont issues de migrations Sud-Nord, en Afrique, les travailleuses domestiques sont généralement issues des migrations internes, essentiellement les migrations des centres ruraux vers les milieux urbains<sup>66</sup>. Aussi, puisque ces migrations surviennent souvent à l'intérieur d'un même territoire, elles s'effectuent de manière informelle par le biais de réseaux personnels - ou de trafiquants - et ne font pas l'objet d'une attention particulière des pouvoirs publics.<sup>67</sup>

Si l'on prend l'exemple de la Guinée, pour laquelle nous disposons de plus d'informations, près de 80%<sup>68</sup> des travailleuses domestiques sont des femmes. Au nombre de celles-ci, 62% sont des adolescentes dont l'âge est compris entre 13 et 15 ans<sup>69</sup>. *Human Rights Watch* a produit un rapport intitulé *Au bas de l'échelle* :

---

<sup>62</sup> BIT/IPEC, *supra* note 50 à la p 23 : les estimations du nombre d'enfants travailleurs domestiques par âge et par sexe effectué en 2008. Ce tableau permet de déduire que les jeunes filles de moins de 14 ans sont les plus portées vers le travail domestique.

<sup>63</sup> *Ibid* à la p25.

<sup>64</sup> UNICEF, *Progress for children: the report card on genderparity and primaryeducation*, Division of Communication, n°2, juin 2005 à la p 28, en ligne : < <http://www.unicef.org/progressforchildren/2005n2/PFC05n2en.pdf>>.

<sup>65</sup> BIT/IPEC, *supra* note 50 à la p 23.

<sup>66</sup> BIT, *Les migrants venus des zones rurales employés dans le travail domestique en milieu urbain : Enjeux et défis*, Note n°5 (2013) AddisAbeba, Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, en ligne : < [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/meetingdocument/wcms\\_214734.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/meetingdocument/wcms_214734.pdf)>.

<sup>67</sup> *Ibid* à la p3.

<sup>68</sup> Le travail domestique en Guinée, en ligne : [votresalaire.org/guinee](http://votresalaire.org/guinee). < [www.votresalaire.org/guinee/home/droit-du-travail/travail-domestique/le-travail-domestique-en-guinee](http://www.votresalaire.org/guinee/home/droit-du-travail/travail-domestique/le-travail-domestique-en-guinee)>(consultée le 22 novembre 2013).

<sup>69</sup> *Ibid*.



*Exploitation et maltraitance des filles travaillant comme domestiques en Guinée*<sup>70</sup> dans lequel l'organisation mentionne que le travail domestique constitue la principale activité des jeunes filles qui travaillent plus de 18 heures par jour<sup>71</sup>. Ces jeunes filles sont victimes de toutes sortes d'abus partant des insultes au harcèlement sexuel ou elles sont aussi victimes de coups et de viol<sup>72</sup>. Elles sont tenues à l'écart des repas familiaux et ne bénéficient d'aucun soin quand elles sont malades<sup>73</sup>.

Au Togo, il semble établi que le travail domestique est en grande partie le produit de la traite des enfants<sup>74</sup>. Les conditions de vie et de travail des jeunes domestiques togolaises ne diffèrent pas particulièrement de celles de Guinée. Ces enfants sont issus de milieux sociaux défavorisés et travaillent afin de se faire de l'argent ou pour leur famille. Ce trafic implique le plus souvent la famille, des parents éloignés et des intermédiaires. Une étude menée par *Human Right Watch* sur la traite des enfants au Togo a permis de mettre en évidence les destinations et activités usuelles des enfants victimes de la traite. Aussi peu surprenant que cela est, les filles victimes de traite sont utilisées majoritairement comme travailleuses domestiques<sup>75</sup>. Ces filles sont issues pour la plupart de milieux agricoles et de familles défavorisées qui acceptent de confier leurs filles par le biais des intermédiaires. La plupart de ces agents recruteurs sont des proches des familles ou même de parfaits inconnus rencontrés un jour au marché à la recherche de « bonnes » et qui promettent le plus souvent une

---

<sup>70</sup> Human Rights Watch, *Guinée : Au-bas de l'échelle : Exploitation et maltraitance des filles travaillant comme domestiques en Guinée*, juin 2007, en ligne < [http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/guinea0607frwebwcover\\_0.pdf](http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/guinea0607frwebwcover_0.pdf)>.

<sup>71</sup> *Ibid.*

<sup>72</sup> *Ibid.*

<sup>73</sup> *Ibid.*

<sup>74</sup> Human Rights Watch, *Aux frontières de l'esclavage : traite des enfants au Togo*, mars 2003, en ligne : < <http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/togo0403fr.pdf>>.

<sup>75</sup> *Ibid* à la p 17.

compensation financière aux parents ou encore l'assurance d'une réussite pour leur enfant en ville<sup>76</sup>.

Au Ghana, un pays d'Afrique de l'Ouest anglophone - à la différence du Bénin et de la plupart des autres pays mentionnés, on retrouve les mêmes éléments caractéristiques. Si on se réfère aux recherches du Dr Tsikata<sup>77</sup> sur la question du travail domestique au Ghana, il ressort qu'il s'agit essentiellement d'un travail effectué par des enfants (*Fosterage*). En 2003, les recherches du Dr Tsikata ont permis de recenser l'âge des travailleuses domestiques comme compris entre 10 et 54 ans. L'étude distingue l'âge de la mise en activité entre les enfants placés « foster » à (10 ans) et les travailleuses domestiques de (10 à 12 ans) mais relève que pas moins que 60% de ces travailleuses adolescentes n'ont jamais eu l'opportunité d'aller à l'école. On apprend également grâce à cette étude que 40% de ces adolescentes ont été recrutées par le biais d'amis ou de voisins. La plupart de ces filles sont issues de familles polygames, ou ont été abandonnées et viennent des zones rurales vers les villes à la recherche de meilleures opportunités afin de survivre. Comme dans tous les autres pays d'Afrique de l'Ouest, les conditions de vie et de travail de ces jeunes ghanéennes sont déplorables.

En Côte d'Ivoire, le travail mené par Mélanie Jacquemin est particulièrement utile à notre étude en ce qu'il permet de mettre en évidence les caractéristiques et les origines du travail domestique dans ce pays. Selon cette étude, le travail domestique réalisé en Afrique de l'Ouest découle en premier lieu du système de « confiage » des filles, phénomène présent depuis fort longtemps<sup>78</sup>. Ces travaux nous semblent très utiles en ce que l'auteure distingue plus précisément trois types de travailleuses

---

<sup>76</sup>*Ibid.*

<sup>77</sup>Dzodzi Tsikata, « Domestic Work and Domestic Workers in Ghana: An overview of the legal regime and practice » (2009) 23 Conditions of Work and Employment Series 1 à la p 14.

<sup>78</sup>Mélanie Jacquemin, « Petites nièces et petites bonnes à Abidjan » (2009) 2 *Les mutations de la domesticité juvénile, Travail, genre et sociétés* 53 à la p 55.

domestiques en Côte d'Ivoire, qui sont très proches de ce que l'on peut retrouver au Bénin<sup>79</sup>.

Il y a tout d'abord ce qu'elle appelle, « les petites nièces » qui sont issues du *fosterage*<sup>80</sup> dont le modèle correspond assez à celui des « vidomegons » au Bénin. Dans ce modèle qui se développe à partir des années 1920, les domestiques sont utilisées tant pour les travaux domestiques que pour le petit commerce de l'employeur<sup>81</sup>. Ces « petites nièces » ne sont pas rémunérées mais sont logées, nourries, habillées et assistées en cas de maladie par la patronne/tutrice<sup>82</sup>. Il y a ensuite le modèle des petites bonnes ou « enfants louées » qui commence en 1970. La travailleuse est recrutée par une parente qui est sa tutrice et qui la place chez un tiers employeur. Ici, l'enfant est engagée contre un salaire mensuel, mais le salaire n'est pas versé directement à celle-ci mais plutôt à sa tutrice<sup>83</sup>. Enfin, le troisième modèle est celui de la petite servante salariée à partir des années 1980. Cette dernière est recrutée dans les agences de placement qui sont le plus souvent de simples intermédiaires, des personnes physiques ou elles proposent elles-mêmes leurs services de porte à porte. Ici, la petite servante perçoit directement son salaire même si celui-ci est très bas souvent moins de 12 à 30 euros par mois<sup>84</sup>. Ce sont ces trois « modèles » de travailleuses que l'on retrouve au Bénin.

---

<sup>79</sup>*Ibid.*

<sup>80</sup>*Ibid* à la p 55 : Jacquemin fait référence au *fosterage* développé par Goody en 1969 qui est un mode de placement des fillettes dans les sociétés traditionnelles africaines qui s'est perpétué avec le temps et qui se caractérise par la mise au travail domestique des fillettes confiées. En citation de Goody, elle souligne qu'en Anglais, *to foster* signifie « nourrir, élever sans obligation d'adoption », le *fosterage* désigne ainsi les pratiques où le transfert de progéniture est d'une durée variable dans le temps.

<sup>81</sup>*Ibid* à lap 57.

<sup>82</sup>*Ibid* à lap 59.

<sup>83</sup>*Ibid* à lap 61.

<sup>84</sup>*Ibid* à lap 63.



### 1.2.2. Le Bénin : une économie informelle

Situé entre le géant Nigérian et le minuscule Togo, le territoire du Bénin se présente comme un couloir d'environ 700 kilomètres de longueur avec une étroite façade maritime (125 km) qui s'ouvre au Nord sur deux pays sahéliens, le Burkina Faso et le Niger. Avec une superficie de 112622 kilomètres carrés (...).<sup>85</sup>

Le Bénin est un petit pays d'Afrique occidentale plus connu sous son ancienne appellation « Dahomey »<sup>86</sup>. Les statistiques officielles de la Banque Mondiale estiment à 10,32<sup>87</sup> millions la population béninoise en 2013. Le Bénin est par ailleurs un pays multiethnique où se côtoient Fon, Yoruba, Bariba, Adja, Peulh, Dendi, Haoussa, Goun... Outre le français qui est la langue officielle du pays, le Fon reste le dialecte le plus courant. Accessoirement, on mentionnera que le pays est mondialement connu pour être le berceau du « vaudou »<sup>88</sup>.

Ancienne colonie française comme la plupart des pays de l'Afrique de l'Ouest, le pays a accédé à son indépendance le 1<sup>er</sup> août 1960. Cette souveraineté reconnue internationalement a permis au pays de faire son entrée dans de nombreuses institutions internationales dont l'*Organisation Internationale du Travail*, le 14 décembre 1960.

Aux lendemains de la Seconde Guerre Mondiale, le pays était surnommé le « quartier latin d'Afrique » en raison de la relative permanence de l'élite politique

---

<sup>85</sup> Richard Banégas, « Bénin », en ligne : Encyclopedia universalis < <http://www.universalis-edu.com.proxy.bibliotheques.uqam.ca:2048/encyclopedie/benin/> >.

<sup>86</sup> L'appellation Dahomey du Bénin est venue après l'intégration du pays dans l'AOF Afrique Occidentale Française en 1904 après la reddition du roi Béhanzin face à la conquête du Danxomé par le général français Dodds. Ce ne sera qu'après son accession à l'indépendance que le pays portera le nom de Bénin.

<sup>87</sup> Banque Mondiale, *Données par pays : Bénin*, en ligne : < <http://donnees.banquemondiale.org/pays/benin> >.

<sup>88</sup> Marcus Boni Teiga, « Le Bénin, berceau du vodoun », *Slate Afrique* (06 mars 2011), en ligne : < <http://www.slateafrique.com/693/benin-berceau-vaudou> >.

majoritairement composée des « évolués »<sup>89</sup> en référence à la nouvelle classe intellectuelle qui avait effectuée ses études à l'extérieur du continent africain. Il a été considéré pendant longtemps comme « l'enfant malade » de l'Afrique en raison de l'instabilité politique qui y régnait caractérisée par les coups d'État multiples et répétitifs<sup>90</sup>. Cependant, dans le courant des années 1980-1990, le pays s'est révélé être « un pionnier du mouvement de démocratisation en Afrique » en lançant une vague de conférences nationales<sup>91</sup>. Les conférences nationales, il faut le rappeler, étaient un mouvement de démocratisation<sup>92</sup> des pays d'Afrique francophone qui visait à favoriser le dialogue entre toutes les forces politiques en présence.

D'un point de vue économique, le PIB du pays est estimé quant à lui à 8,307 milliards de dollars. En 2011, la Banque Mondiale a évalué à 36,2% le ratio de la population vivant en dessous du seuil de pauvreté. Le pays compte au nombre des vingt (20) pays les moins avancés au monde. Cotonou est la capitale économique du pays et concentre à elle seule plus de 42,2% des travailleurs<sup>93</sup>. Les activités portuaires en font un lieu très attractif. Hormis Cotonou, les quatre (4) grandes villes sont Porto-Novo la capitale administrative, Parakou et Djougou au Nord du pays et Abomey-Calavi dans le département de l'Atlantique.

L'économie informelle prédomine largement. En d'autres termes, les activités économiques se réalisent en marge des législations sociales, fiscales, pénales et échappent à la comptabilité nationale. En effet, selon la *Résolution concernant les statistiques de l'emploi dans le secteur informel*<sup>94</sup> de l'OIT, l'économie informelle est considérée comme un ensemble d'unité de production faisant partie du secteur

---

<sup>89</sup>Banégas, *supra* note 85.

<sup>90</sup>*Ibid.*

<sup>91</sup>*Ibid.*

<sup>92</sup>Babacar Gueye, « La démocratie en Afrique : Succès et résistance » (2005) 2 (126) Pouvoirs 5.

<sup>93</sup>*Ibid* à la p 21.

<sup>94</sup>*Résolution concernant les statistiques de l'emploi dans le secteur informel*, Conférence internationale des statisticiens du travail, janvier 1993, en ligne < [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_087485.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087485.pdf)>.

institutionnel des ménages en tant qu'entreprises individuelles, indépendamment du lieu du travail, du degré d'utilisation du capital, de la durée effective de l'entreprise et du caractère principal ou secondaire des activités du propriétaire. L'économie informelle se distingue ainsi du secteur privé formel et du secteur public du fait que les travailleurs dans cette catégorie ne sont ni reconnus ni déclarés et ne bénéficient ni de la législation du travail ni de la protection sociale<sup>95</sup>. Et comme le souligne le BIT en 1996, il n'existe aucune réglementation dans l'économie informelle au Bénin<sup>96</sup>. L'informel est donc fortement caractérisé par la précarité des emplois de même que l'inexistence de règles en matière de santé et sécurité au travail<sup>97</sup>.

L'ampleur de l'économie informelle au Bénin est due si on en croit Agbatchi Ale, consultant auprès du BIT, à divers facteurs liés à la situation socioéconomique difficile<sup>98</sup>. Cette situation résulte en grande partie de la croissance économique modeste, de la répartition inégale des revenus et du manque de diversification économique caractérisé par la part prépondérante du coton. Elle découle enfin d'une difficulté d'accès aux ressources productives et énergétiques, notamment en milieu rural et au fort taux de sous-emploi observé dans le pays<sup>99</sup>. À noter que malgré l'indépendance, le Bénin n'est toujours pas pleinement souverain en ce qui concerne sa monnaie comme la plupart des pays membres de l'Union Économique et Monétaire Ouest Africaine qui dépendent encore de la Banque centrale, puisque sa valeur est garantie par le Trésor public français.

---

<sup>95</sup>BIT, *Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, Rapport V (1), Conférence Internationale du Travail*, 103<sup>ème</sup> session, 2014 à la p 30.

<sup>96</sup>Carlos Maldonado et al, *Analyse de l'enquête des résultats des unités économiques du secteur informel urbain au Bénin*, BIT, 1996, à la p 21, en ligne :< [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1996/96B09\\_69\\_fren.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1996/96B09_69_fren.pdf)>.

<sup>97</sup>*Ibid* à la p 26.

<sup>98</sup>Agbatchi Ale, « Économie informelle et emploi au Bénin : cadre et pratique de l'économie informelle dans trois secteurs d'activité à Cotonou » Rapport dans le cadre du Programme Emploi et Commerce du Bureau International du Travail, août 2013, Genève, en ligne < [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_218874.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_218874.pdf)>(consultée le 13 octobre 2013).

<sup>99</sup>*Ibid*.



D'un point de vue davantage social, et quand bien même le pays a atteint plusieurs OMD (Objectifs du Millénaire pour le Développement) comme l'accès à l'eau potable, la réduction de la prévalence du VIH, l'éradication de la faim, en matière de santé par exemple la mortalité maternelle et infantile demeure très élevée. Le sous-développement persiste avec la paupérisation et le développement du secteur informel<sup>100</sup>. Le pays compte encore parmi les vingt (20) pays les moins avancés au monde. Concrètement, le taux de sous-emploi et de chômage est estimé à 70% chez les jeunes<sup>101</sup>. Ce chômage de masse pousse les jeunes à se déplacer vers les grandes villes comme Cotonou, Porto-Novo et Abomey-Calavi à la recherche d'emploi. La plupart de la main d'œuvre se retrouve dans l'économie informelle avec un taux d'emploi de 97,2%<sup>102</sup> de la population active dans ce secteur. Et cette situation d'informalité des activités vaut bien évidemment également pour le travail domestique.

L'analyse des données produites par le *Programme d'Étude et d'Enquête sur le Secteur Informel* (PEESI) de l'OIT en 1996 au Bénin fournit beaucoup d'informations concernant les activités informelles au Bénin. Ainsi au nombre des travailleurs du secteur informel, la main d'œuvre « non salariée »<sup>103</sup> occupe à elle

<sup>100</sup> Moussa Dembélé Demba, « 20 ans après la dévaluations : Quel avenir pour le CFA », mars 2014, en ligne : *PambazukaNews* n°316 <<http://www.pambazuka.net/fr/category.php/features/90915>>.

<sup>101</sup> Groupe de la Banque Africaine de développement, « Bénin : document de stratégie 2013-2016 », en ligne : <[http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Project-and-Operations/Benin\\_DSP\\_2012-2016.pdf](http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Project-and-Operations/Benin_DSP_2012-2016.pdf)> (consultée le 13 octobre 2013).

<sup>102</sup> Ale, *supra* note 98.

<sup>103</sup> *Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi*, CIT, octobre 1982, en ligne : <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_087482.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087482.pdf)>. La main d'œuvre ou population active se divise en deux parties. La main d'œuvre salariée et la main d'œuvre non salariée. Concernant l'emploi non salarié, il implique : « Personnes au travail : personnes qui durant la période de référence, ont effectué un travail en vue d'un bénéfice ou d'un gain familial en espèce ou en nature ; personnes ayant une entreprise mais n'étant pas au travail : personnes qui durant la période de référence, avaient une entreprise qui peut être une entreprise individuelle, un commerce, une exploitation agricole ou une entreprise de prestation de service, mais n'étaient temporairement pas au travail pour toute raison spécifique. L'emploi non salarié implique plusieurs catégories de personnes dépendamment des critères retenus par pays.

seule 46,5% des travailleurs du secteur et concerne deux catégories de travailleurs et travailleuses : les apprentis et les aides familiaux<sup>104</sup>.

Le recours à la main d'œuvre infantile est également très important dans le secteur informel. L'importance du travail des enfants dans le secteur informel est une caractéristique essentielle de ce secteur<sup>105</sup>. Le travail domestique reste le secteur de prédilection pour la main d'œuvre infantile. 11% des enfants travailleurs sont des travailleurs domestiques comparativement aux enfants travailleurs apprentis avec 2,7% et ceux qui sont salariés occasionnels avec 1,5%<sup>106</sup>. Les travailleurs du secteur informel sont donc très jeunes. Plus de 96% de ces travailleurs ont moins de 30 ans<sup>107</sup>.

Le secteur informel reste aussi le lieu d'insertion professionnelle le plus accessible pour les personnes migrantes et les personnes handicapées<sup>108</sup>. L'économie informelle est ainsi fortement dominée par des travailleurs sans aucune formation scolaire et professionnelle. L'analphabétisme est particulièrement important au niveau des aides familiaux avec un taux de 53%<sup>109</sup>.

En 1996, toujours selon l'OIT, dans l'économie informelle, la durée moyenne du chômage au Bénin est de 1,5 an et concerne essentiellement les hommes à plus de 60%. La durée moyenne de travail dans le secteur informel est de 51 heures par semaine et excède souvent les 66 heures<sup>110</sup>. Les aides familiaux travaillent en

---

<sup>104</sup> Maldonado, *supra* note 96 à la p 14.

<sup>105</sup> Soulèye Kanté, *Le secteur informel en Afrique Subsaharienne francophone : vers la promotion du travail décent*, Document de travail sur l'économie informelle 2002/15, BIT, Secteur de l'Emploi, en ligne : <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_122219.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_122219.pdf)>.

<sup>106</sup> Maldonado, *supra* note 96 à la p 15.

<sup>107</sup> *Ibid.*

<sup>108</sup> *Ibid.*

<sup>109</sup> *Ibid* à la p 16.

<sup>110</sup> *Ibid* à la p 17.

moyenne 49,7 heures par semaine<sup>111</sup>. Les travailleurs du secteur informel reçoivent généralement une rémunération en dessous du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti<sup>112</sup> (SMIG). Les aides familiaux sont particulièrement mal payés avec un salaire mensuel estimé à moins de 5000 CFA en 1992 et ceci à plus de 92%<sup>113</sup>.

Enfin, en ce qui concerne les travailleuses domestiques, si l'on en croit les résultats de l'enquête menée par le cabinet juridique spécialisé en Droit des affaires *Fiduciaire Conseil et Assistance*, le salaire mensuel en 2000 des employées de maison se situe entre 25500 CFA et 44353<sup>114</sup> suivant l'ancienneté. Il s'agit là d'un salaire mensuel maximal de moins de 100 dollars (CAD). Il apparaît que ces travailleuses sont particulièrement mal payées surtout au regard des horaires effectués<sup>115</sup>.

Concernant la protection juridique, comme l'affirme le consultant auprès du BIT Souleye Kanté, «l'absence de protection juridique est un trait caractéristique de l'économie informelle»<sup>116</sup>. Cette affirmation vaut également dans le cas du Bénin. L'emploi informel s'exerce dans un environnement dominé par les relations interpersonnelles à l'exclusion de tout contrat de travail formel susceptible d'obliger l'employeur en particulier à se conformer scrupuleusement à la législation nationale<sup>117</sup>. Les travailleurs indépendants, les saisonniers, les travailleurs familiaux et les domestiques sont également exclus de la couverture de sécurité sociale.

Concrètement, au Bénin, moins de 10% de la population bénéficie des deux systèmes de sécurité sociale qui sont gérés par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)

---

<sup>111</sup> *Ibid* à la p 20.

<sup>112</sup> Le SMIG au Bénin en 2013 était de 36600 CFA par mois ce qui représente environ 77,96 dollars canadiens.

<sup>113</sup> Maldonado, *supra* note 96 à la p 21.

<sup>114</sup> Fiduciaire Conseil et Assistance, «Droit social», à la p 25, en ligne : <[http://www.droit-afrique.com/images/textes/Benin/Mementos\\_2008/Benin%20-%20FCA%202008%20-%20Social.pdf](http://www.droit-afrique.com/images/textes/Benin/Mementos_2008/Benin%20-%20FCA%202008%20-%20Social.pdf)>.

<sup>115</sup> Maldonado, *supra* note 96.

<sup>116</sup> Kanté, *supra* note 105.

<sup>117</sup> *Ibid*.



et le Fonds National de Retraite au Bénin et sont respectivement destinés aux personnes employées dans le secteur privé de l'économie formelle et dans la fonction publique. L'écrasante majorité de la population la plus pauvre et vulnérable, qui gagne sa vie dans le secteur informel en est exclue. En outre, les risques couverts excluent l'assurance chômage et, dans le cas de la CNSS, l'assurance maladie. La Mutuelle de Sécurité Sociale du Bénin (MSSB), créée en 1999 dans le souci d'étendre l'assurance sociale (assurance maladie et pensions de vieillesse) aux populations de l'économie informelle, reste assez restreinte, avec environ 12.000 bénéficiaires en 2009<sup>118</sup>.

L'économie informelle c'est une plateforme sans assise juridique, exempte de protection sociale et dominée par la forte représentativité des femmes et des enfants et dont le travail domestique est une des activités les plus importantes.

### 1.2.3. La situation sociale et économique des femmes au Bénin

En ce qui concerne la situation des femmes - qui constituent la quasi-totalité des travailleuses domestiques - on relèvera que celles-ci travaillent majoritairement dans le secteur informel. Souvent privées du droit à l'éducation et chargées de réaliser les charges familiales, les travaux domestiques très épuisants, les femmes africaines n'ont pas ou peu accès au marché du travail formel. Elles ont alors mis en œuvre des stratégies variées dont habituellement de petits commerces pour combler leurs besoins pécuniaires.<sup>119</sup>

Mais la situation des femmes ne semble par ailleurs guère s'améliorer, comme le

---

<sup>118</sup> *Ibid.*

<sup>119</sup> Kanté, *supra* note 105.

relève le *Women in Law and Development in Africa* (WILDAF) qui est une organisation féministe qui vise la promotion et le renforcement des droits des femmes et le renforcement de leur participation au développement. L'exploitation et les violences faites aux femmes persistent toujours au Bénin. Au nombre de celles-ci, le WILDAF dénonce la persistance des mariages forcés, la tolérance sociale des mariages forcés, la faible participation des femmes dans l'économie formelle, la faible représentation des femmes dans la vie politique et les mutilations génitales<sup>120</sup>.

Ces pratiques s'inscrivent dans une longue histoire. En effet, l'article 27 du Coutumier du Dahomey de 1931 qui est la loi fondamentale qui régissait le Bénin (ex Dahomey) à l'époque coloniale affirmait : « la femme n'a aucun droit... Elle fait partie des biens de l'homme »<sup>121</sup>. Alors, certes depuis l'adoption de la Loi sur la prévention et la répression des violences faites aux femmes<sup>122</sup>, l'État béninois a manifestement réaffirmé son engagement dans la promotion de l'égalité des sexes et la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes. L'article 26 de la Constitution de 1990<sup>123</sup> réaffirmait déjà l'égalité entre homme et femme. Cependant, dans le vécu quotidien des femmes, comme le précise E. Fourn, elles sont toujours traitées comme des « mineures » et sous domination masculine<sup>124</sup>. Cette dernière précise que la reconnaissance des droits individuels de la femme béninoise reste très limitée<sup>125</sup>. Dans le milieu familial, le garçon a toujours prédominance sur la fille notamment en

<sup>120</sup> WILDAF, « Situation des femmes- Bénin », en ligne : <[http://www.wildaf-ao.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=77&Itemid=60&lang=fr](http://www.wildaf-ao.org/index.php?option=com_content&view=article&id=77&Itemid=60&lang=fr)> (consultée le 22 juin 2014).

<sup>121</sup> Elisabeth Fourn, « Rôle et importance des femmes dans le développement socio-économique du Bénin : Pesanteurs culturelles et sociologiques », Labrys Études Féministes, janvier 2011, à la p 10, en ligne : <[http://www.capod.org/IMG/pdf/Role\\_et\\_importance\\_des\\_femmes\\_Dr\\_FOURN.pdf](http://www.capod.org/IMG/pdf/Role_et_importance_des_femmes_Dr_FOURN.pdf)>.

<sup>122</sup> Loi n°2011-26 du 09 janvier 2012 portant prévention et répression des violences faites aux femmes, en ligne : <<http://www.bj.undp.org/content/dam/benin/docs/emancipationdesfemes/violences-faites-aux-femmes.pdf>>.

<sup>123</sup> Loi n°90-32 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin, JO, 1<sup>er</sup> janvier 1991, à l'art 26, en ligne <<http://www.cour-constitutionnelle-benin.org/lacourpresent/decrets/Constitution.pdf>> [Loi 1990].

<sup>124</sup> Fourn, *supra* note 121.

<sup>125</sup> *Ibid.*

matière de scolarisation, par exemple, la famille estime que la femme est mieux d'accomplir les travaux ménagers que d'aller à l'école. Ainsi, si l'on en croit le Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche en Éducation (ROCARE) :

Du point de vue sociologique, cette situation s'explique par le fait que dans nos sociétés traditionnelles, la jeune fille est perçue comme une main d'œuvre au service de sa mère. Ainsi, elle est sollicitée dès son jeune âge (âge d'aller à l'école) pour aider sa mère à préparer les repas, acheter les condiments et rester avec elle dans la cuisine ou pour faire le ménage. C'est en même temps un apprentissage pour la jeune fille pour assumer convenablement son rôle au sein du foyer. Ce phénomène hérité des traditions, africaines, condamne des millions de filles à la non-scolarisation.<sup>126</sup>

La perception de la femme s'exprime parfaitement dans cet adage de la langue fon dicit : « Gnonnouxwessiusnnuglegenu » que l'on peut traduire par « la femme est faite pour la maison et l'homme courageux pour le dehors ». Cette expression non seulement sexualise mais fait une nette démarcation entre la sphère d'activité des hommes et celle des femmes<sup>127</sup>. L'idéologie veut donc que la femme reste à la maison, prenne soin des enfants et effectue les travaux domestiques tandis que l'homme a le droit d'exercer une activité professionnelle en bonne et due forme.

### 1.3. Les spécificités du travail domestique au Bénin

De prime abord il convient de mentionner qu'à notre connaissance, il n'existe aucune donnée statistique *officielle* ou d'étude nationale pouvant nous renseigner véritablement sur le travail domestique au Bénin. Même les études effectuées au plan

<sup>126</sup>Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche en Éducation, *Impact des travaux domestiques sur la scolarisation des filles au sud du Bénin*, janvier 2011, en ligne : <<http://www.rocare.org/grants/2010/grants2010bj2.pdf>>.

<sup>127</sup>Fourn, *supra* note 121 à la p 10.



international par l'OIT n'ont pu faire ressortir des données directement reliées au Bénin et encore moins des données récentes. Il est donc très difficile d'évaluer précisément le poids du travail domestique au Bénin. Nous avons cependant pu trouver certaines données, *via* des organismes internationaux et des centres de recherche<sup>128</sup>.

Ainsi, on peut mentionner que le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) estime, grâce à des recherches menées entre 2004 et 2007, que parmi les plus de 500 000 enfants travailleurs âgés entre 5 et 14 ans recensés au Bénin, ce sont majoritairement des jeunes filles qui exercent le travail domestique<sup>129</sup>. On peut également mentionner une enquête effectuée en 2005 par le Centre de Recherche et d'Information en Matière de Population (CEFOP) affilié à l'Université d'Abomey-Calavi qui a permis de faire un portrait très général des travailleuses domestiques.

D'après cette enquête, ces travailleuses seraient âgées pour la plupart de 13-17 ans<sup>130</sup>. Les travailleuses domestiques béninoises seraient majoritairement des migrantes

---

<sup>128</sup> Nous présentons ici une liste des documents que nous avons pu exploiter relativement au travail domestique au Bénin : Anne Kielland et al, *Inégalités, exclusion sociale et mobilité des enfants au Bénin*, Cotonou, 2012, en ligne : <[http://www.fafon.org/childsrn/files/Presentation\\_Benin.pdf](http://www.fafon.org/childsrn/files/Presentation_Benin.pdf)>; Bernadette Grosheny, *Les vidomégons, de la solidarité à la traite : une enfance volée qui recèle un potentiel endogène à valoriser*, Mulhouse, en ligne : <[http://www.erudite.univ-paris-est.fr/evenements/colloques-et-conferences/atm-2013-communications-full-papers/?eID=dam\\_frontend\\_push&docID=25231](http://www.erudite.univ-paris-est.fr/evenements/colloques-et-conferences/atm-2013-communications-full-papers/?eID=dam_frontend_push&docID=25231)>; Groupe de la Banque Africaine de développement, *supra* note 101 ; Oliver Allochem, « Résultats provisoires du recensement général de la population : les béninois estimés à 9983884 habitants », L'évènement Précis, 19 juin 2013, en ligne : <<http://levenementprecis.com/?p=18601>>; Ouensavi Roger et Kielland Anne, *Children labor migration from Benin: magnitude and determinants*, Banque Mondiale, 2001, en ligne <[http://www.childtrafficking.com/Docs/kielland\\_wb\\_child\\_labour\\_b.pdf](http://www.childtrafficking.com/Docs/kielland_wb_child_labour_b.pdf)>; ONG ESAM/ WAO Afrique/ Anti Slavery International, *Traitement des enfants travailleurs domestiques au Bénin*, septembre 2011, en ligne : <<http://www.cooperation.net/esam/traitement-des-enfants-travailleurs-domestiques-au-benin?lang=fr>>; Aide et Action, *La problématique des « vidomégons » et du trafic des enfants au Bénin : regard sur une pratique sociale perversifiée*, Cotonou, mars 2005, en ligne : <<http://projet-emmanuel.org/DocumentsLiens/ArticleAideEtAction.pdf>>.

<sup>129</sup> UNICEF Bénin, « Note de briefing sur le programme protection », en ligne : <[http://www.unicef.org/wcaro/WCARO\\_Benin\\_Factsheet\\_Protection-fr-Nov07.pdf](http://www.unicef.org/wcaro/WCARO_Benin_Factsheet_Protection-fr-Nov07.pdf)>.

<sup>130</sup> Yédodé Ahokpossi, « Trajectoire et destinée des petites domestiques : le cas de la ville de Cotonou », Jeunes migrantes et petites bonnes en Afrique, Communication (2011) INED, en ligne : <[http://www.ined.fr/fichier/t\\_telechargement/45025/telechargement\\_fichier\\_fr\\_ahokpossi.pdf](http://www.ined.fr/fichier/t_telechargement/45025/telechargement_fichier_fr_ahokpossi.pdf)>.

issues du Nord Bénin, de religion musulmane qui ne sont pas scolarisées et qui commencent à travailler entre 7-12 ans <sup>131</sup>(même si la majorité recensée a un âge compris entre 13 et 17 ans). Les principaux départements pourvoyeurs de main d'œuvre domestique sont l'Atacora, les Collines, l'Ouémé et le Zou<sup>132</sup>. Cependant c'est la ville de Djougou dans la partie septentrionale du pays qui dispose de la plus importante main d'œuvre domestique<sup>133</sup>. La destination des travailleuses domestiques une fois les zones rurales quittées reste Cotonou, Porto-Novo et Abomey-Calavi.

En ce qui concerne le recrutement des travailleuses domestiques, il ne s'effectue pas habituellement par le biais des agences de placement. Il s'agit avant tout d'une offre de main d'œuvre enfantine par les parents, comme en Côte d'Ivoire, en échange d'une compensation financière ou pour compenser une dette financière ou morale. Les parents consentent également au placement des enfants afin de réduire la charge financière qu'implique l'éducation d'un enfant, mais aussi parce qu'ils espèrent qu'une fois en ville leur enfant sera scolarisé<sup>134</sup>. Le recrutement peut aussi s'effectuer par le biais d'un intermédiaire qui peut-être un parent proche ou non, mais qui n'est généralement pas un professionnel du placement<sup>135</sup>.

Concrètement et comme l'a relevé l'OIT <sup>136</sup>, le travail domestique au Bénin est caractérisé par le recours aux « vidomegons ». Ce terme signifie littéralement en langue Fon « enfant placé chez autrui »<sup>137</sup>. Aux origines, ce système de « confiage » des enfants issus de familles défavorisées vers des familles en ville plus favorisées remonterait à l'époque coloniale entre 1872 et 1960<sup>138</sup>. La pratique de *vidomègons* est étroitement liée aux questions de solidarité familiale dans l'institution du mariage<sup>139</sup>.

---

<sup>131</sup> *Ibid* à la p5.

<sup>132</sup> ONG ESAM, *supra* note 128.

<sup>133</sup> *Ibid* à la p 16.

<sup>134</sup> *Ibid*.

<sup>135</sup> *Ibid*.

<sup>136</sup> BIT, *supra* note 42 à la p 26.

<sup>137</sup> Aide et Action, *supra* note 128 à la p 5.

<sup>138</sup> Simona, *supra* note 14.

<sup>139</sup> *Ibid*.

Le plus souvent dans les régions comme Abomey, la petite sœur est souvent désignée par les parents pour accompagner sa sœur aînée au foyer et lui tenir compagnie, l'aider dans les tâches quotidiennes<sup>140</sup>. Aussi des parents peuvent décider de «donner» un enfant à une personne âgée de la famille ou une femme stérile pour lui venir en soutien<sup>141</sup>.

Dans la pratique « *vidomègons* » proprement dite se rencontrent et se renforcent parfaitement les deux axes fondamentaux du processus de socialisation caractéristiques des sociétés sud-béninoises : l'éducation par le travail et la circulation de la progéniture au sein de la famille élargie<sup>142</sup>. Les géniteurs ne sont pas considérés *a priori* comme de bons éducateurs pour leurs enfants, lesquels doivent, comme on le dit au Bénin, « se faire les os » dans un foyer différent.<sup>143</sup>

Ainsi, un enfant que l'on juge indiscipliné ou turbulent est souvent envoyé auprès d'une tante ou d'un oncle, qui est censé lui enseigner l'obéissance, le respect et la soumission. Mais ce jeune en tutelle doit être traité comme un « vrai enfant », sans discrimination aucune par rapport aux enfants biologiques du foyer. Réciproquement, il doit collaborer aux activités du ménage, tout comme il l'aurait fait chez ses parents, les tâches qu'il est susceptible d'exécuter ne représentant qu'une contrepartie du logement, de la nourriture et de l'éducation qu'il reçoit<sup>144</sup>.

Ce faisant, la forme habituelle de confiage d'enfants, dite *vidomègons*, fait partie intégrante de la socialisation enfantine sud-béninoise<sup>145</sup>. Il visait donc officiellement, à permettre à ces enfants d'accéder à une meilleure éducation et à la scolarisation. Au Bénin, plusieurs cadres béninois, comme l'ancien ministre de la justice Joseph Gnonlonfoun, sont ainsi passés par le système de vidomegons.<sup>146</sup> Ce type de promotion sociale est cependant exceptionnel aujourd'hui.

---

<sup>140</sup> *Ibid.*

<sup>141</sup> *Ibid.*

<sup>142</sup> *Ibid.*

<sup>143</sup> *Ibid.*

<sup>144</sup> *Ibid.*

<sup>145</sup> *Ibid.*

<sup>146</sup> Aide et Action, *supra* note 128 à la p 3.



Si l'on en croit l'ONG *Aide et Action*, aujourd'hui, la pratique a largement été « pervertie »<sup>147</sup>. Les « vidomegons » sont utilisées à toutes fins utiles. Elles sont notamment utilisées tant pour les travaux domestiques que pour les activités de commerce de détail<sup>148</sup>. Dans le même sens, l'ONG *Anti Slavery* estime que 57% des enfants travailleuses domestiques vidomegons sont tout à la fois domestiques et vendeuses ambulantes<sup>149</sup>. Elles travaillent entre 12 et 14 heures par jour<sup>150</sup> alors que la législation du travail prévoit un horaire de 8h<sup>151</sup> journalier pour les travailleurs adultes. Les conditions de vie et de travail sont à ce point difficiles que tous les rapports disponibles sont unanimes pour dénoncer le fait que ces enfants sont victimes de maltraitements, viols, sévices divers, insultes, tortures et même si le meurtre est rare, il n'en demeure pas moins que les coups et blessures sont fréquents<sup>152</sup>.

En résumé, le travail domestique au Bénin est avant tout essentiellement un travail des enfants qui s'étend souvent au delà des tâches ménagères courantes exercées dans le cadre de la maison de l'employeur s'étend au commerce à l'extérieur. Le travail domestique est un travail multi tâches par excellence. Les travailleuses domestiques sont donc également des revendeuses ambulantes de l'économie informelle.

---

<sup>147</sup> *Ibid* à la p4.

<sup>148</sup> *Ibid* à la p6.

<sup>149</sup> *Ibid* à la p5.

<sup>150</sup> ONG ESAM, *supra* note 128.

<sup>151</sup> *Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail*, République du Bénin, en ligne : <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/49604/65115/F98BEN01.htm> > [*Loi 1998*].

<sup>152</sup> *Aide et Action*, *supra* note 128 à la p 8.

## CHAPITRE II

### LE DROIT DU TRAVAIL AU BÉNIN ET LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL DOMESTIQUE

L'objet de ce chapitre est de présenter le droit du travail applicable dans le secteur privé béninois d'une part et de présenter ensuite, plus spécifiquement, la législation actuelle relative au travail domestique. Il s'agira notamment de montrer le régime dérogatoire auquel est soumis le travail domestique au Bénin.

#### 2.1. Les normes du travail au Bénin

Selon la constitution, l'État béninois reconnaît à tous ses citoyens, le droit au travail et s'efforce de créer les conditions qui rendent la jouissance de ce droit effective et garantissent au travailleur la juste rétribution de ses services ou de sa production<sup>153</sup>.

Au Bénin comme dans l'immense majorité des pays d'Afrique francophone, la législation du travail est inspirée du *Code du travail français* de 1952 relatif aux territoires d'Outre-mer<sup>154</sup>. Institué par la *loi n°98-004 du 27 janvier 1998*, le Code du travail fixe le cadre légal du droit du travail actuellement applicable au Bénin dans le secteur privé. La *loi 98-004* lie tous les travailleurs du secteur privé, y compris les apprentis mais à l'exclusion des travailleurs de la marine marchande<sup>155</sup>. Le secteur

---

<sup>153</sup>Il s'agit de la lecture de l'article 30 de la Constitution de la République du Bénin : République du Bénin, *Constitution du 11 décembre 1990*, JO, 1er janvier 1991[*Constitution 1990*].

<sup>154</sup>Barbier et Pagès, *supra* note 15 à la p 53.

<sup>155</sup>*Loi 1998, supra* note 151 à l'art 1.

public est quant à lui soumis à l'*Ordonnance No 79-32 du 04 juin 1979* portant Statut Général des Agents Permanents de l'État. Conformément aux dispositions de l'article 2 du Code du travail<sup>156</sup>, les personnes nommées dans un emploi permanent pour le compte d'une administration publique ne sont pas soumises au Code du travail. Il s'agit principalement des emplois statutaires de l'administration publique, de l'État ou des collectivités territoriales, en clair les agents permanents de l'État ou des communes<sup>157</sup>.

Hormis le Code du travail, deux autres instruments non moins essentiels viennent également encadrer le droit du travail dans le secteur privé. Il s'agit tout d'abord de la *loi 98-019* du 21 mars 2003 portant Code de sécurité sociale qui organise la gestion administrative de la *Caisse de Sécurité Sociale* ainsi que les règles en matière de prévoyance sociale et de prestations à l'intention des bénéficiaires. Il s'agit ensuite de la Convention Collective Générale du Travail signée par les partenaires sociaux et datée du 30 décembre 2005 qui complète les dispositions du Code du travail. Il existe par ailleurs, une multitude d'actes réglementaires comme les ordonnances et les décrets qui viennent enrichir les normes du travail du Bénin.

Il convient enfin de préciser qu'au-delà de ces normes s'ajoutent également les conventions internationales auxquelles le Bénin est partie. Ces conventions ont une valeur supérieure aux lois nationales aux termes de l'article 147 de la Constitution<sup>158</sup>. En effet, la Constitution béninoise en son article 147 stipule que :

---

<sup>156</sup> *Ibid* à l'art 2 al 2 : «Sont exclues du champ d'application du présent Code, les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique».

<sup>157</sup> Nicaise Médé, *La réglementation du travail au Bénin : Traité pratique de droit et relations de travail*, COPEF, Cotonou, 2006, à la p 18, en ligne : <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/benin/03991.pdf>>.

<sup>158</sup> *Ibid*.



Les traités ou accords régulièrement ratifiés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie<sup>159</sup>.

### 2.1.1. La législation interne applicable

Avant tout, il convient de préciser que le droit du travail béninois est fondé sur les principes de liberté contractuelle et d'interdiction du travail forcé. En effet, le législateur précise que les contrats de travail sont passés librement<sup>160</sup>. Aussi, le travail forcé est interdit de façon absolue<sup>161</sup>. Le droit du travail béninois interdit toute discrimination à l'égard des personnes handicapées<sup>162</sup>. Nous croyons qu'il est important de faire le point sur la législation existante afin de mieux préciser le caractère dérogatoire de la réglementation actuelle qui prévaut pour le travail domestique.

#### 2.1.1.1. L'embauche

Dans le droit du travail au Bénin, le travailleur se définit comme toute personne qui, quel que soit son âge, son sexe et sa nationalité s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée<sup>163</sup>. Pour la détermination de la

<sup>159</sup> *Constitution 1990, supra* note 153.

<sup>160</sup> *Loi 1998, supra* note 151 à l'art 3.

<sup>161</sup> *Ibid* à l'art 10.

<sup>162</sup> *Ibid* à l'art 31.

<sup>163</sup> *Ibid* à l'art 2.

qualité du travailleur, il ne doit être tenu ni compte du statut juridique de l'employeur ni de celui du travailleur<sup>164</sup>.

Les personnes de nationalité béninoise demandeuses d'emploi doivent préalablement se faire délivrer une carte de présentation par les services compétents de l'État<sup>165</sup>. Dans le cas des personnes migrantes, le législateur prévoit l'obligation d'une autorisation de travail sous la forme d'un permis de travail délivrée par la Direction Générale du Travail avant toute embauche<sup>166</sup>. En ce qui concerne les personnes réfugiées, la carte de réfugié tient lieu de permis de travail<sup>167</sup>.

L'embauche d'un travailleur se formalise à travers un contrat de travail qui établit le lien contractuel et la relation de travail. Le contrat de travail est un accord de volonté par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale moyennant rémunération<sup>168</sup>. Le contrat de travail peut être écrit ou verbal, cependant, la loi retient quatre (4) critères pour définir un contrat de travail<sup>169</sup>:

- L'existence d'un accord de volonté ;
- L'employeur et l'employé doivent avoir manifesté une volonté libre et éclairée;
- L'exécution d'une activité professionnelle par l'employé sous l'autorité et la direction de l'employeur ;
- L'existence d'une rémunération.

---

<sup>164</sup>*Ibid* à l'art 2.

<sup>165</sup>Médé, *supra* note 157 à la 27 ; Arrêté n°028/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 21 Janvier 2004 : Le service compétent fut d'abord la Direction de Promotion de l'Emploi (Ministère du Travail) puis la Direction de Études et Politiques de l'Emploi (Ministère du plan) et aujourd'hui les Directions Départementales du Travail.

<sup>166</sup>*Ibid.* à la p 29.

<sup>167</sup>*Ibid* ; Ordonnance N° 75-41 du 16 Juillet 1975, à l'art 6.

<sup>168</sup>*Loi 1998, supra* note 151 à l'art 9.

<sup>169</sup>Médé, *supra* note 157 à la p 32.

Si le contrat de travail peut être écrit ou verbal, néanmoins, dans cinq (5) cas, le contrat de travail doit obligatoirement prendre une forme écrite<sup>170</sup>. Il s'agit:

- Du contrat d'apprentissage ;
- Du contrat à durée déterminée excédant un mois;
- Du contrat de travail dont l'exécution est hors du lieu de résidence habituelle du travailleur;
- Du contrat des travailleurs immigrés ;
- La stipulation d'une période d'essai dans un contrat de travail.
- Ceci étant, dans presque tous les cas, le contrat du travail doit est sous forme écrite au Bénin.

La conclusion du contrat de travail peut prendre une forme de contrat à durée déterminée ou de contrat à durée indéterminée<sup>171</sup>. Mais tout contrat de travail conclu pour une durée déterminée ne peut excéder deux ans renouvelable une fois<sup>172</sup>. La validité du contrat de travail à durée déterminée nécessite l'apposition d'un visa par les services compétents du Ministère du Travail<sup>173</sup>. En ce qui concerne les travailleurs à titre saisonnier, temporaire ou occasionnel, ils sont régis par un contrat de travail à durée déterminée de six (6) mois au plus renouvelable<sup>174</sup>.

Une période d'essai peut être préalablement décidée entre l'employeur et le travailleur avant la conclusion définitive du contrat de travail<sup>175</sup>. L'engagement à l'essai doit être constaté par écrit sans quoi le contrat de travail est réputé définitif<sup>176</sup>. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder quinze (15) jours pour les employés, ouvriers et manœuvres payés à l'heure, un (1) mois pour les ouvriers,

---

<sup>170</sup>Loi 1998, *supra* note 151 à l'art 10.

<sup>171</sup>*Ibid* à l'art 12.

<sup>172</sup>*Ibid* à l'art 13.

<sup>173</sup>*Ibid*.

<sup>174</sup>*Ibid* à l'art 16.

<sup>175</sup>*Ibid* à l'art 19.

<sup>176</sup>*Ibid* à l'art 20.



manœuvres et employés payés au mois et trois (3) mois pour les agents de maîtrise, cadres et assimilés<sup>177</sup>.

#### 2.1.1.2. Les conditions générales d'emploi

Le contrat de travail une fois conclu, doit obéir à certaines règles de fond conformément aux dispositions prévues par le législateur. Aussi, dans son exécution, ce contrat doit être encadré par les règles juridiques prévues.

Si les jours et heures de travail sont fixés par le chef d'entreprise ou d'établissement<sup>178</sup>, il n'en demeure pas moins que la durée légale du travail des salariés est fixée à quarante (40) heures par semaine<sup>179</sup>. Néanmoins, dans les établissements agricoles, la durée légale du travail des salariés est fixée à deux mille quatre cents heures par an<sup>180</sup>.

Dans certaines situations, le travailleur peut être dans l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale de travail<sup>181</sup>. Leur majoration s'effectue conformément aux dispositions de l'article 66 de la Convention Collective Générale<sup>182</sup>.

---

<sup>177</sup> *Ibid* à l'art 21.

<sup>178</sup> *Convention Collective Générale du travail applicable aux entreprises relevant des secteurs privé et parapublic en République du Bénin*, 30 décembre 2005, à l'art 47 [*Convention Collective Générale*].

<sup>179</sup> *Loi 1998*, *supra* note 151 à l'art 142.

<sup>180</sup> *Ibid* à l'art 143.

<sup>181</sup> *Convention Collective Générale*, *supra* note 178 à l'art 66.

<sup>182</sup> *Ibid*.

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail.

Elles font l'objet d'une majoration de salaire dans les conditions suivantes :

a) heures supplémentaires du jour :

- 12 % du taux horaire de la 41ème à la 48ème heure ;

Le repos hebdomadaire est obligatoire et il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives ayant en principe lieu le dimanche<sup>183</sup>.

Le salaire étant une composante essentielle et probante de la relation de travail :

Quel qu'en soit la dénomination et le mode de calcul, le traitement de base ou minimum et tous autres avantages payés directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier et fixés soit par accord, soit par des dispositions réglementaires ou conventionnelles<sup>184</sup>.

Le salaire se décompose en salaire de base et en compléments ou accessoires monétaires de salaire<sup>185</sup>. Le salaire de base est le minimum catégoriel auquel le travailleur a droit. Outre ce minimum, il peut s'ajouter au salaire, des compléments ou accessoires du salaire<sup>186</sup> qui peuvent être : des primes et indemnités<sup>187</sup>, les pourboires, les gratifications et majorations diverses mais également la prime d'ancienneté dont les modalités sont prévues à l'article 65 de la Convention Collective Générale.

Le droit du travail béninois souscrit également au principe d'équité salariale. Ce faisant, la Convention Collective Générale affirme clairement :

---

- 35 % du taux horaire au-delà de la 48ème heure ;

- 50 % du taux horaire les dimanches et jours fériés.

b) Heures supplémentaires de nuit :

- 50 % du taux horaire en semaine ;

- 100 % du taux horaire les dimanches et jours fériés.

Les heures supplémentaires sont considérées de nuit lorsqu'elles sont accomplies entre 21 heures et 05 heures.

Le taux horaire est obtenu en divisant par 173,33 le salaire mensuel du travailleur.

Les heures supplémentaires sont décomptées par semaine.

Dans toute la mesure du possible, les heures supplémentaires doivent être payées dans le courant du mois qui suit celui au cours duquel elles ont été effectuées.

<sup>183</sup> *Loi 1998, supra* note 151 à l'art 156.

<sup>184</sup> *Ibid* à l'art 207.

<sup>185</sup> Médé, *supra* note 157 à la p 73.

<sup>186</sup> *Ibid*.

<sup>187</sup> *Convention Collective Générale, supra* note 178 à l'art 68.

A travail de valeur égale, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession, dans les conditions prévues par la présente convention.<sup>188</sup>

En outre, aucun salaire ne peut être inférieur au Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) fixé par décret pris en Conseil des Ministres<sup>189</sup>. Le salaire étant entendu comme la contrepartie du travail accompli, il n'est pas dû en cas d'absence sauf dans les cas prévus par la réglementation<sup>190</sup>.

Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal nonobstant toute stipulation contraire<sup>191</sup>, et donc en Francs CFA au Bénin. Le paiement du salaire en nature est interdit sous réserve des dispositions du Code du travail<sup>192</sup>. Le salaire doit être payé chaque mois<sup>193</sup> sauf dans les cas spéciaux prévus à l'article 221 du Code du travail<sup>194</sup>. L'employeur est tenu de délivrer des bulletins de paie à l'occasion de chaque paie au travailleur<sup>195</sup>. Toute retenue sur le salaire en dehors des dispositions légales ou réglementaires est interdite<sup>196</sup>. Ce faisant, la loi autorise des retenues sur salaire dans quatre (4) cas :

- Les retenues obligatoires : c'est-à-dire les sommes dues par le travailleur en vertu de la réglementation en vigueur ;

<sup>188</sup> *Convention Collective Générale, supra* note 178 à l'art 61; *Loi 1998, supra* note 151 à l'art 208.

<sup>189</sup> *Ibid* à l'art 210.

<sup>190</sup> *Ibid* à l'art 209; *Convention Collective Générale, supra* note 187 à l'art 54.

<sup>191</sup> *Loi 1998, supra* note 151 à l'art 220.

<sup>192</sup> *Ibid.*

<sup>193</sup> *Convention Collective Générale, supra* note 178 à l'art 60.

<sup>194</sup> *Loi 1998, supra* note 151 à l'art 221. À l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente et qui sont déterminées par arrêté du ministre chargé du travail pris après avis du conseil national du travail le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs dont la rémunération est stipulée à l'heure, et un mois pour les travailleurs dont la rémunération est stipulée au mois. Ces derniers peuvent toutefois recevoir sur leur demande, au bout de quinze jours, un acompte portant au plus sur la moitié de la quotité mensuelle de leur rémunération de base, leur situation étant obligatoirement apurée lors du paiement immédiatement consécutif.

<sup>195</sup> *Convention Collective Générale, supra* note 178 art 63.

<sup>196</sup> *Loi 1998, supra* note 151 à l'art 227.



- L'employeur doit les prélever sur les salaires et les reverser à un organisme public pour le compte du travailleur : cotisations à des organismes de sécurité sociale, sommes dues au titre de l'impôt sur les salaires ;
- Les remboursements des prestations que l'employeur doit fournir au travailleur : denrées alimentaires, etc. ;
- Les saisies arrêts : le créancier du travailleur peut faire demander à l'employeur de lui reverser une partie du salaire du travailleur. Pour éviter que le travailleur ne se trouve totalement démuné de salaire, le législateur a limité les sommes qui peuvent être ainsi prélevées à chaque paie ;
- Les avances de salaire consenties par l'employeur au travailleur ; ces avances sont remboursées par le travailleur par retenue à la source<sup>197</sup>.

Durant toute la durée de son contrat de travail, l'employé est tenu dans le cadre de l'exécution de son travail à un certain nombre d'obligations. Il doit faire preuve de ponctualité, de loyauté d'obéissance et observer les consignes de sécurité et d'hygiène<sup>198</sup>. Il est également tenu d'observer une clause de non concurrence conformément aux dispositions de l'article 21 de la Convention Collective Générale.

#### 2.1.1.3. Santé, sécurité au travail et protection sociale

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.<sup>199</sup> Il est tenu de prendre toutes les dispositions requises pour veiller au respect des règles

<sup>197</sup> Médé, *supra* note 157 à la p 85.

<sup>198</sup> *Convention Collective Générale*, *supra* note 178 à l'art 20.

<sup>199</sup> *Loi 1998*, *supra* note 151 à l'art 182.

d'hygiène et de sécurité<sup>200</sup>. Il doit organiser le lieu du travail de sorte à ce que le travailleur soit prémuni contre les accidents et maladies<sup>201</sup>.

Les travailleurs soumis aux dispositions du Code du travail sont assujettis au régime de sécurité sociale institué par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale<sup>202</sup>. Tout employeur est tenu de s'affilier à la caisse de sécurité sociale pour permettre aux travailleurs de bénéficier des avantages découlant de cette affiliation<sup>203</sup>. L'employeur doit en outre déclarer le travailleur à la caisse de sécurité sociale dès les premiers jours de son recrutement<sup>204</sup>. Un régime de protection sociale est prévu pour les travailleurs indépendants, agricoles et du secteur informel<sup>205</sup>. Il s'agit de la Mutuelle de Sécurité Sociale qui ne couvre que la maladie et la vieillesse et en outre ne concerne que quatre villes dans tout le pays et offre une protection à environ 8000 assurés seulement<sup>206</sup>.

La protection sociale au Bénin inclut la couverture des risques professionnels, les prestations familiales et les pensions. Le chômage et la maladie (non professionnelles) en sont exclus et relèvent de régimes spécifiques de protection.

Nous reviendrons donc tout d'abord sur la protection contre les risques professionnels, que sont les accidents de travail et les maladies professionnelles.

L'accident du travail et la maladie professionnelle donnent droit à des prestations de la CNSS tendant à réparer les dommages subis. Ces prestations sont perçues soit en nature : frais médicaux, frais de transport de la victime du lieu de l'accident au lieu

---

<sup>200</sup> *Ibid* à l'art 185.

<sup>201</sup> *Ibid* à l'art 182.

<sup>202</sup> *Loi n°98-019 portant Code de sécurité sociale en République du Bénin*, à l'art 4, en ligne : <<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1477/code-de-securite-sociale-du-benin.pdf>> [*Loi sécurité sociale*].

<sup>203</sup> *Convention Collective Générale*, *supra* note 178 à l'art 59.

<sup>204</sup> *Ibid*.

<sup>205</sup> *Loi sécurité sociale*, *supra* note 202 à l'art 1.

<sup>206</sup> BIT, «Appui à la restructuration de la Mutuelle de Sécurité Sociale au Bénin», en ligne : <[www.socialsecurityextension.org](http://www.socialsecurityextension.org)> (consultée le 6 janvier 2016).

des soins ou à sa résidence, frais funéraires en cas d'accident ou de maladie mortels ; ou en espèces: indemnités journalières, allocations et rente d'incapacité, rentes de survivants<sup>207</sup> déterminées conformément aux articles 80 et 81 du Code de sécurité sociale.

Cependant, les prestations ne sont pas dues en cas de faute intentionnelle de la victime<sup>208</sup>. Les prestations sont minorées en cas de faute inexcusable du travailleur et sont majorées en cas de faute inexcusable de l'employeur<sup>209</sup>.

Lorsque l'entreprise n'est pas déclarée ou encore quand l'employeur ne déclare pas son personnel à la CNSS, ce dernier bénéficie néanmoins des prestations pour cause d'accident ou de maladie professionnels<sup>210</sup>. La Caisse se fait ensuite rembourser à la fois les frais occasionnés par l'accident ou la maladie professionnels, et les rentes versées sans préjudice des poursuites pénales encourues par l'employeur en faute<sup>211</sup>.

En ce qui concerne les prestations familiales, celles-ci incluent<sup>212</sup> :

- Les allocations prénatales qui sont dues aux travailleuses ou aux épouses de travailleurs salariés en situation de grossesse dans le but de réaliser une surveillance médicale de la grossesse<sup>213</sup>; les allocations familiales qui sont un complément de salaire dont les montants varient selon le nombre d'enfants à charge. Elles incluent aussi la surveillance médicale des enfants à charge.
- Les indemnités journalières en faveur des femmes en congé de maternité. Les employeurs versent à leurs employées en congé de maternité le salaire normal

---

<sup>207</sup> *Ibid* à la p 90.

<sup>208</sup> *Loi sécurité sociale, supra* note 202 art85.

<sup>209</sup> *Ibid*.

<sup>210</sup> *Ibid*.

<sup>211</sup> *Ibid* à l'art 87.

<sup>212</sup> *Ibid* à l'art 92.

<sup>213</sup> *Ibid* à l'art 42.



mais ils sont en droit d'en demander le remboursement à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale à concurrence de 50% des sommes versées<sup>214</sup>.

L'accès à ces prestations est cependant très limité. À titre d'exemple, les allocations familiales ne sont pas dues lorsque le travailleur n'a pas exercé une activité salariée pendant *au moins* 18 jours ou 120 heures dans le mois<sup>215</sup>. La femme enceinte a droit à un congé de maternité de seulement 14 semaines<sup>216</sup>.

En ce qui concerne les pensions, ce sont des versements en espèces au profit des travailleurs admis à la retraite, des invalides et des ayants cause de ceux-ci<sup>217</sup>. Les pensions comprennent :

- La pension de vieillesse versée aux travailleurs qui ont cinquante-cinq ans (55) ans et qui ont accompli 180 mois (15 ans) de cotisation à la Caisse et cessé toute activité salariée<sup>218</sup>;
- La pension d'invalidité versée aux personnes invalides par suite d'une maladie ou d'un accident de nature non professionnelle. Ces personnes doivent avoir moins de 55 ans d'âge et totaliser 60 mois de cotisation à la CNSS, dont obligatoirement 6 mois au cours des 12 mois précédant le début de l'invalidité<sup>219</sup>.

---

<sup>214</sup>*Ibid* à l'art 50.

<sup>215</sup>*Ibid* à l'art 45.

<sup>216</sup>*Loi 1998, supra* note 151 à l'art 170.

<sup>217</sup>*Médé, supra* note 157 à la p 92.

<sup>218</sup>*Loi sécurité sociale, supra* note 215 à l'art 93. L'invalidé est celui qui par la suite d'un accident ou d'une maladie non professionnelle a subi une diminution permanente de ses capacités physiques ou mentales dument constatées par un médecin agréé par la caisse et le rendant dans l'incapacité de gagner plus du tiers de la rémunération d'un travailleur de sa catégorie. La pension d'invalidité est toujours temporaire et elle est remplacée par une pension de vieillesse lorsque le travailleur a atteint l'âge de la retraite.

<sup>219</sup>*Ibid.* à l'art 94.

- Les allocations de vieillesse payées en un versement unique aux travailleurs qui ont atteint l'âge de 55 ans, et ont cessé toute activité salariée, mais ne réunissent pas les 180 mois de cotisation à la CNSS.

Le montant de ces différentes prestations est défini par le Code de sécurité sociale. En ce qui concerne les cotisations pour les différentes branches de prestations sociales, la couverture des risques professionnels et des prestations familiales revient exclusivement à l'employeur<sup>220</sup>. La cotisation des pensions est partagée entre l'employeur et le travailleur. Seul l'employeur est débiteur vis-à-vis de la Caisse<sup>221</sup> en cas de défaut de paiement des cotisations dues à la CNSS. Aussi, les cotisations dues à la Caisse sont portables et non quérables<sup>222</sup>. L'employeur est donc tenu d'aller verser lesdites cotisations à la CNSS aux dates prédéfinies par celle-ci.

#### 2.1.1.4. La cessation du contrat de travail

La cessation du contrat de travail ou rupture de la relation de travail est la situation qui survient lorsque le lien contractuel connaît son terme entre l'employeur et le travailleur. La rupture du contrat de travail peut résulter soit de la volonté du travailleur (démission) ou de la volonté de l'employeur (licenciement) ou d'une volonté commune aux deux parties (rupture amiable du contrat de travail ou fin conventionnelle du contrat de travail dans le cas d'un contrat à durée déterminée). Elle peut résulter également de la fin de la vie professionnelle de l'employé donc la retraite ou d'autres situations imprévisibles comme le décès ou la disparition de l'employé.

---

<sup>220</sup>*Ibid* à l'art 25.

<sup>221</sup>*Ibid.*

<sup>222</sup>*Ibid.*

Néanmoins, dépendamment du type du contrat de travail, les causes de rupture du contrat de travail diffèrent de même que les normes applicables.

Le licenciement reste néanmoins la cause de rupture de contrat de travail la plus connue. On distingue habituellement le licenciement pour motif économique et le licenciement pour motif personnel. Le licenciement pour motif personnel peut tenir à l'état de santé de l'employé, son inaptitude professionnelle, sa conduite fautive<sup>223</sup>. La conduite fautive peut être une faute lourde, une faute grave ou encore une faute légère mais répétitive. Quant au licenciement pour motif économique, il intervient lorsque l'employeur fait face à des difficultés économiques. Cependant les règles de licenciement sont bien précises. Il requiert avant tout que l'inspecteur du travail soit informé<sup>224</sup>. D'autres règles entourent également ce licenciement<sup>225</sup>.

### 2.1.2. L'action syndicale et l'organisation collective

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme garantit à tous les individus le droit de s'organiser collectivement, le droit de s'associer librement<sup>226</sup>. Ce droit transparaît dans la législation béninoise du travail par le biais du droit reconnu tant aux travailleurs qu'aux employeurs de se constituer collectivement. La

---

<sup>223</sup> *Ibid* à l'art 45.

<sup>224</sup> *Ibid* à l'art 47.

<sup>225</sup> *Ibid.* à l'art 48.

<sup>226</sup> *Déclaration Universelle des Droits de l'Homme*, Assemblée générale, 10 décembre 1948, Doc off AG AG 217 (III) A/810. Article 20 al 1 : « Toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association pacifiques. » Article 23 al 4 : « Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts »



représentativité des travailleurs se fait soit par le biais des délégués du personnel ou par le biais d'un syndicat ou encore des deux.

Au Bénin, nombre d'organisations syndicales sont constituées dans le milieu du travail. Les plus représentatives sont pour les travailleurs : la Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin (CSA-BÉNIN), la Confédération Syndicale des Travailleurs du Bénin (CSTB), l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin (UNSTB), la Centrale des Syndicats de Secteurs Privé et Informel du Bénin (CS-PIB), la Confédération Générale des Travailleurs du Bénin (CGTB). Concernant l'organisation syndicale des employeurs, la plus connue est le Conseil National du Patronat (CNP). Ce sont ces différentes organisations syndicales qui négocient la mise en place de conventions collectives. La convention collective du travail est un accord de volonté ayant pour objet de régler les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs<sup>227</sup>. Au Bénin, les conventions collectives du travail sont établies dans les conditions prévues à l'article 122 et suivants du Code du travail.

### 2.1.3. La mission de l'inspection du travail

Au Bénin, le contrôle en matière de normes du travail relève des prérogatives de l'administration du travail sous tutelle du Ministère de la Fonction Publique et du Travail<sup>228</sup>. L'administration du travail au Bénin se nomme la direction Générale du Travail (DGT). La DGT est subdivisée en trois (3) directions techniques que sont la Direction des Normes du Travail, la Direction des Relations Professionnelles et la Sécurité Sociale et la Direction de la Santé au Travail. Les inspecteurs du travail sont des fonctionnaires de l'administration du Travail.

<sup>227</sup> *Loi 1998, supra* note 151 à l'art 122.

<sup>228</sup> *Ibid* à l'art 266.

Les inspecteurs du travail sont tenus par la confidentialité et prêtent serment de remplir fidèlement leur mission devant la Cour d'appel<sup>229</sup>. La mission fondamentale des inspecteurs du travail est de veiller à l'application de la législation du travail. Pour ce faire, ils peuvent effectuer des contrôles à toute heure de jour ou de nuit munis de leur carte professionnelle sur des lieux de travail assujettis au contrôle de l'inspection du travail<sup>230</sup>. Ils peuvent effectuer des visites de contrôle pour veiller à l'application des normes en matière de santé et sécurité au travail, d'hygiène du travail. Leur mission de contrôle peut prendre certaines formes précisées à l'article 274 du Code du travail. Les inspecteurs du travail doivent néanmoins aviser l'employeur de leur présence à moins qu'il n'estime qu'un tel avertissement puisse être préjudiciable à l'efficacité de leur mission<sup>231</sup>. Les inspecteurs du travail disposent d'un droit de visite des lieux de travail avec ou sans l'avis de l'employeur. Ce droit peut être assorti d'un devoir de communication à la charge de celui-ci de toutes les informations ou documentation (documents comptables, techniques, technologiques, administratifs, etc.) nécessaires pour contrôler ou vérifier le respect de la législation du travail<sup>232</sup>.

L'inspecteur du travail intervient également lors de l'embauche de travailleur. Tout contrat de travail à durée déterminée<sup>233</sup> de même que tout contrat d'apprentissage<sup>234</sup> nécessite le visa et l'enregistrement auprès de la Direction Générale du travail. Il s'agit d'une mission administrative de l'inspecteur du travail. Cette mission peut également être de délivrer des attestations d'existence aux entreprises, tenir les statistiques et analyser les données sur le travail, etc<sup>235</sup>.

L'inspecteur du travail a également une mission de médiateur lors des conflits en relations du travail. La conciliation auprès de l'inspecteur du travail est une procédure

---

<sup>229</sup>*Ibid* à l'art 268.

<sup>230</sup>*Ibid* à l'art 274.

<sup>231</sup>*Ibid* à l'art 275.

<sup>232</sup>Médé, *supra* note 157 à la p 211.

<sup>233</sup> *Loi 1998, supra* note 151 art13.

<sup>234</sup>*Ibid* à l'art 65.

<sup>235</sup>Médé, *supra* note 157 art 214.

préalable obligatoire avant toute saisine d'un tribunal en matière de conflit du travail<sup>236</sup>.

L'inspecteur du travail et l'administration du travail dans toute son entièreseté a un rôle d'information et de conseil à l'intention des employeurs et des travailleurs. L'employeur pourrait se renseigner notamment sur les normes en matière de licenciement et de discipline, des formalités d'embauche d'un travailleur étranger. Le travailleur quant à lui, peut chercher à en savoir plus sur ses droits dans l'entreprise, le calcul de ses prélèvements d'impôts sur salaire, ses droits aux vacances.

#### 2.1.4. Les conflits du travail et la compétence des tribunaux

Pour bien de raisons, il peut subvenir des conflits au cours d'une relation de travail. Le différend du travail peut être individuel ou collectif.

Le litige individuel est celui qui oppose en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur<sup>237</sup>. La conciliation est un préalable obligatoire avant toute saisine des juridictions pour le règlement des conflits individuels de travail<sup>238</sup>. La conciliation est sanctionnée par un procès-verbal signé des parties et transmis au tribunal du travail du lieu où s'exécute l'activité professionnelle<sup>239</sup>. Lorsque le procès-verbal établit un accord, l'homologation par le président du tribunal du travail lui donne force exécutoire et les parties au conflit (employeur et travailleur) sont tenues de respecter fidèlement le contenu de

---

<sup>236</sup> *Loi 1998, supra* note 151 aux art 238 et 255.

<sup>237</sup> *Ibid* à l'art 237.

<sup>238</sup> *Ibid* à l'art 238.

<sup>239</sup> *Médé, supra* note 157 art 213.



l'accord<sup>240</sup>. Le différend connaît son terme à cette étape de conciliation. Dans le cas où les parties ne parviennent pas à un accord, un procès-verbal de non conciliation est transmis au président du tribunal du travail compétent suivant le lieu de travail ou de résidence de l'employé dans un délai de quinze jours<sup>241</sup>.

Le tribunal du travail est composé d'au moins un magistrat président, d'un greffier, d'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur<sup>242</sup>. Le tribunal du travail est compétent pour connaître des différends individuels liés aux conventions collectives, aux contrats d'apprentissage, à l'application des normes en matière de santé au travail, de sécurité sociale et des problèmes nés entre travailleurs à l'occasion du travail<sup>243</sup>.

En ce qui concerne la procédure, une fois la plainte déposée, le tribunal du travail convoque les parties pour une comparution<sup>244</sup>. Les parties peuvent se faire assister ou représenter le jour de la comparution devant le tribunal<sup>245</sup>. Lors de la comparution devant le juge social, une nouvelle tentative de conciliation est effectuée<sup>246</sup>. En cas d'accord total ou partiel un procès-verbal est rédigé sur place pour constater l'accord<sup>247</sup>. Dans le cas où il y a un jugement, les décisions dont le montant de la demande n'excède pas 100000 francs CFA sont sans appel<sup>248</sup>. Au-delà de cette somme, les parties peuvent interjeter en appel et même porter la cause en dernier ressort devant la cour suprême<sup>249</sup>.

Le différend collectif fait l'objet d'une procédure d'arbitrage spéciale conformément aux dispositions de l'article 98 et suivants du Code du travail.

---

<sup>240</sup> *Ibid.*

<sup>241</sup> *Loi 1998, supra* note 151 à l'art 240.

<sup>242</sup> *Ibid* à l'art 242.

<sup>243</sup> *Ibid* à l'art 241.

<sup>244</sup> *Ibid* à l'art 243.

<sup>245</sup> *Ibid* à l'art 244.

<sup>246</sup> *Ibid* à l'art 246.

<sup>247</sup> *Ibid.*

<sup>248</sup> *Ibid* à l'art 248.

<sup>249</sup> *Ibid.* à l'art 251.

La Cour Suprême est compétente pour connaître des recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi dans ce qui concerne les sentences arbitrales qui ont acquis force exécutoire<sup>250</sup>.

## 2.2. La réglementation du travail domestique au Bénin

Cette sous-partie sera destinée à l'analyse de la réglementation spécifique du travail domestique au Bénin. Il s'agira de prendre connaissance des normes applicables à la relation de travail dans ce milieu et de montrer le caractère dérogatoire de cet encadrement normatif par rapport au droit du travail généralement applicable au secteur privé. Par ailleurs, nous présenterons également la législation prévue pour le travail des enfants et des femmes au Bénin puisque ces deux catégories sont les plus concernées par le travail domestique au Bénin.

### 2.2.1. Les conditions générales d'emploi

De prime abord, il convient de mentionner que « techniquement », les travailleuses domestiques relèvent du Code du travail au même titre que toutes les autres catégories professionnelles du secteur privé. Théoriquement, elles devraient pouvoir jouir des mêmes dispositions prévues dans le Code du travail et toutes les autres normes liées. Néanmoins, la loi confère au Ministre du Travail la prérogative de pouvoir fixer des conditions particulières en dehors de celles prévues par le Code du travail pour réglementer certaines professions qui ne disposent pas d'une convention

---

<sup>250</sup> *Ibid.* art 263.

collective<sup>251</sup>. C'est en vertu de cette prérogative que le droit du travail des travailleuses domestiques est essentiellement encadré par un arrêté ministériel: une norme qui déroge aux dispositions générales du Code du travail.

Jusqu'en 1999, c'est l'*Arrêté n°151/MTAS/DGM/DT/SRI fixant les conditions générales d'emploi des employés de maison en République Populaire du Bénin* qui régissait le travail domestique. Cet arrêté, adopté en 1986, encadrait juridiquement pour la première fois le travail domestique au Bénin.

Treize ans après le Ministère du Travail et de la Fonction Publique a adopté un autre arrêté qui est venu abroger l'arrêté précédemment en vigueur. Il s'agit de l'*Arrêté n°26/MFPTRA/DC/SGM/SRT du 04 avril 1999 fixant les conditions générales d'emploi des employés de maison*. Cet arrêté est actuellement la norme spécifiquement destinée à la réglementation du travail domestique. L'arrêté 26 énonce les grandes lignes de la relation de travail des employés de maison. Il s'articule autour de douze articles. Nous les détaillerons ici afin de montrer les principales divergences avec le Code du Travail. L'article 1er de l'arrêté précise le domaine d'application de ce dernier et se détaille comme suit:

Le présent arrêté s'applique à tout salarié embauché au service des particuliers et occupé d'une façon permanente et continue aux travaux de maison. Le personnel intermittent embauché pour une durée réduite ne dépassant pas 20 heures par semaine ne relève pas du présent arrêté et demeure régi par les seules stipulations des parties.

Pour être donc considérée comme travailleuse domestique au Bénin, il faut donc justifier de 20 heures de travail hebdomadaire : une condition que ne prévoit pas le Code du travail.

L'article 2 aborde la forme de l'engagement et précise qu'il faut se référer aux

---

<sup>251</sup> *Ibid.* art 128.



dispositions légales en vigueur<sup>252</sup> et donc aux formalités prévues dans le Code du travail, précédemment décrites.

L'article 3 de l'Arrêté quant à lui, établit une classification professionnelle en huit catégories d'employés de maison :

- 1<sup>ère</sup> catégorie : les boys et bonnes ne pouvant justifier d'une année d'expérience ;
- 2<sup>ème</sup> catégorie : jardinier, gardien, blanchisseur débutant, boy ou bonne pouvant justifier d'une année d'expérience ;
- 3<sup>ème</sup> catégorie : boy, bonne, gardien, blanchisseur, jardinier pouvant justifier de trois ans de pratique professionnelle ;
- 4<sup>ème</sup> catégorie : cuisinier ou cuisinière débutant ;
- 5<sup>ème</sup> catégorie : boy, bonne, cuisinier cuisinière ou ménagère qualifié chargé d'exécuter l'ensemble des travaux rentrant dans le cadre de sa qualification et justifiant de 3 ans de pratique ;
- 6<sup>ème</sup> catégorie : cuisinier, cuisinière justifiant de plus de 5 ans de pratique et boy, bonne, ménagère ayant au moins deux enfants à garder ou 4 ans de pratique ;
- 7<sup>ème</sup> catégorie : cuisinier cuisinière de plus de 7 ans de pratique, cuisinier cuisinière qualifié de popote de plus de 5 personnes ou boy, bonne, ménagère de plus de 7 ans de pratique ;
- 8<sup>ème</sup> catégorie : cuisinier ou cuisinière hautement qualifié de popote de plus de 8 personnes.

Cette catégorisation permet de relever tout à la fois, l'étendue des tâches des employées de maison mais également le nombre de personnes potentiellement

---

<sup>252</sup> Arrêté n°26/MFPTRA/DC/SGM/SRT du 04 avril 1999 fixant les conditions générales d'emploi des employés de maison, à l'art 2.

concernées par ce régime dérogatoire.

L'article 4 prévoit quant à lui une possibilité de prime d'encouragement à l'intention des travailleuses domestiques. Si la Convention Collective Générale précise et énumère les primes pouvant être octroyées à l'intention des travailleurs dans le cas du travail domestique, l'arrêté quant à lui, ne donne aucune précision sur la nature, le mode de détermination et d'admissibilité de cette prime d'encouragement.

L'article 5 concerne les avantages en nature. Il autorise la pratique du paiement en nature pour les employées logées, nourries et soignées. L'alinéa b<sup>253</sup> de l'arrêté stipule *que les employés de maison qui sont logés, nourris et soignés perçoivent 25% au moins du salaire de leur catégorie*. Ce faisant, si le principe est l'interdiction du paiement en nature conformément aux dispositions de l'article 220<sup>254</sup>, les travailleuses domestiques (les employés de maison) sont la seule catégorie pour qui cette règle est non applicable. Lorsque celles-ci sont donc logées, nourries et soignées par l'employeur, seul un minimum de 25% de leur rémunération monétaire doit leur être versé<sup>255</sup>. Ce qui veut dire que le patron est autorisé à compenser les prestations de logement, de nourriture et de soins qu'il offre à son employée, à concurrence de 75% maximum de la rémunération due<sup>256</sup>.

La question des horaires de travail relève de l'article 6 du même arrêté. Si le Code du travail prévoit une durée de 40 heures pour tous les autres travailleurs<sup>257</sup>, l'arrêté 26 qui régit les conditions de travail des employées de maison fixe en son article 6, à 50 heures la durée hebdomadaire de travail. C'est donc beaucoup plus que ce qui est applicable pour les autres travailleurs.

---

<sup>253</sup> *Ibid* à l'art 5 : « Les employés de maison sont logés, nourris et soignés perçoivent 25% au moins du salaire de leur catégorie ».

<sup>254</sup> *Loi 1998, supra* note 151 art 220.

<sup>255</sup> *Médé, supra* note 157 à la p. 78.

<sup>256</sup> *Ibid.*

<sup>257</sup> *Loi 1998, supra* note 151 art 142.

Pour justifier cette dérogation, l'argument retenu par le Ministre en charge du travail de l'époque et consigné dans l'arrêté est que les employées auraient beaucoup de périodes mortes d'activités<sup>258</sup>. En effet il est expressément précisé dans l'article 6 de l'arrêté en ce qui concerne la durée du travail que :

Compte tenu des arrêts et temps morts inhérents à cette profession, la durée des Services des Employés de maison est fixée par application du principe des équivalences à 200 heures par mois correspondant à un travail effectif mensuel de 173,33 heures par mois soit une durée hebdomadaire de 50 heures de travail.

Une telle affirmation ne repose cependant sur aucunes données. Or, comme nous l'avons montré dans le chapitre précédent, les données disponibles révèlent que les « temps morts » semblent particulièrement rares pour les travailleuses domestiques.

L'article 7 concerne la rémunération des heures supplémentaires. Le mode de fixation prévu est le même que celui prévu dans l'article 147<sup>259</sup> du Code du travail. La seule différence a trait en ce qui concerne les heures à partir desquelles ces dernières sont fixées. Dans le cadre du Code du travail la notion d'heure supplémentaire commence à s'appliquer à partir de la 41<sup>ème</sup> heure de travail tandis que pour les travailleuses domestiques les heures supplémentaires et donc la rémunération majorée pour chaque heure supplémentaire commencent à courir à partir de la 51<sup>ème</sup> heure.

---

<sup>258</sup> Arrêté n°335/MTFP/DC/SGM/DNT/SRT portant modification de l'arrêté du 04 avril 1999 fixant les conditions générales d'emploi des employés de maison en République du Bénin.

<sup>259</sup> Loi 1998, *supra* note 151 à l'art 147 : « Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux majoré fixé par voie de convention ou d'accord collectif et qui ne peut être inférieur aux pourcentages ci-après :

a) Heures supplémentaires de jour:

- 12 pour cent du taux horaire de la 41<sup>e</sup> à la 48<sup>e</sup> heure;
- 35 pour cent du taux horaire au-delà de la 48<sup>e</sup> heure;
- 50 pour cent du taux horaire les dimanches et jours fériés.

b) Heures supplémentaires de nuit

- 50 pour cent du taux horaire en semaine;
- 100 pour cent du taux horaire les dimanches et jours fériés. »



L'article 8 dispose que « le repos hebdomadaire est de 48 heures, mais de 24 heures consécutives en principe le dimanche. Suivant l'accord entre les parties, la seconde tranche pourrait être fixée à un autre jour ou donné à raison de deux demi-journées par semaine. Cette disposition est en accord avec celles prévues dans le Code du travail.

L'article 9 prévoit des congés annuels de 24 jours pour les travailleuses domestiques conformément aux dispositions de l'article 158<sup>260</sup> du Code du travail. Cependant, les conditions de ces congés annuels ne sont pas clairement définies. Il faudra alors se conformer aux dispositions de l'article 158 du Code du travail.

---

<sup>260</sup> *Loi 1998, supra* note 151 à l'art 158 : « Sauf dispositions plus favorables des conventions et accords collectifs ou du contrat individuel de travail, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours ouvrables de congé par mois de service effectif. On entend par jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des éventuels jours fériés.

Quelle que soit la durée de leurs services, les jeunes gens âgés de moins de 18 ans et ceux âgés de 18 à 21 ans ont droit, s'ils le demandent, à un congé fixé respectivement à trente jours et vingt-quatre jours ouvrables, sans qu'ils puissent exiger, pour les journées de congé dont ils réclameraient le bénéfice, aucune allocation de congé en sus de celle qu'ils ont acquis en raison de travail accompli au moment de leur départ en congé.

La durée du congé fixée au premier alinéa du présent article est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de service continus ou non dans la même entreprise, quatre jours après vingt-cinq ans et de six jours après trente ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter le total exigible à plus de trente jours ouvrables pour douze mois de service. La majoration de congé donne lieu à la majoration de l'allocation de congé payé.

Les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de 21 ans, ont droit à deux jours de congé supplémentaires pour chaque enfant à charge : celles âgées de plus de 21 ans bénéficient du même avantage pour tout enfant à charge à compter du quatrième. Est réputé à charge, l'enfant enregistré à l'état civil qui n'a pas atteint l'âge de 15 ans. Le congé supplémentaire prévu au profit des mères de famille est réduit à un jour si la durée du congé normal, déterminée en application des autres dispositions du présent article, n'excède pas six jours.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne sont pas déduites les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes de repos de femmes en couches prévues à l'article 170 du présent code, ni, dans la limite de six mois, les absences pour maladie dûment constatées par un médecin agréé. »

L'article 10 aborde les allocations de congé annuel. Cette disposition est en conformité avec les dispositions de l'article 165<sup>261</sup> du code du travail correspondant à une indemnité de 1/12 au moins du salaire annuel pour le calcul des congés annuels.

L'article 11 aborde la question des primes d'ancienneté. Toute travailleuse domestique réunissant un minimum de trois (3) années d'ancienneté chez le même employeur bénéficie d'une prime d'ancienneté. Elle est de 5% du salaire de base pour 3 ans, 10% pour 6 ans et 20% lorsque l'employée réuni 15 ans et plus. On relèvera que cette disposition est exceptionnellement plus favorable que celle prévue pour les autres travailleurs. La Convention Collective prévoit en son article 65 seulement 3% après 3 années de service continu...

L'article 12 est le dernier de l'arrêté et renvoie au Code du travail et à la Convention Collective pour toute disposition n'ayant pas été abordée dans l'arrêté.

En définitive l'arrêté 26 qui, il faut le rappeler, est la norme spécifiquement destinée à régir le travail domestique au Bénin, institue un régime de travail dérogatoire qui est beaucoup moins protecteur que le Code du travail. Que ce soit en ce qui concerne le temps de travail, le mode de rémunération ou encore la rémunération des heures supplémentaires, les travailleuses domestiques bénéficient d'une moindre protection que l'ensemble des autres travailleurs du secteur privé.

D'une certaine façon, la plupart des dispositions prévues apparaissent clairement discriminatoires.

---

<sup>261</sup> *Loi 1998, supra* note 151 à l'art 165 : « L'employeur doit verser au travailleur, pendant toute la durée du congé, une allocation qui sera au moins égale au douzième des salaires et indemnités dont le travailleur a bénéficié au cours des douze mois ayant précédé la date de départ en congé. Seront exclues de calcul de l'allocation de congé, les primes de rendement, les indemnités constituant un remboursement de frais professionnels et l'indemnité de sujétion particulière éventuellement versée aux expatriés. En cas de fractionnement, l'allocation est fractionnée proportionnellement à la durée de chaque période de congé. »

## 2.2.2. La réglementation du travail domestique des femmes et des enfants

Nous avons vu à la lecture de l'*Arrêté 26* les normes qui régissent le travail des employées de maison et donc des travailleuses domestiques en général. Dans la partie qui suit, nous souhaitons présenter des normes qui protègent directement certaines catégories sociales que sont les femmes et les enfants- catégories qui sont les principales concernées par le travail domestique.

### 2.2.2.1. L'âge des travailleuses domestiques

En ce qui concerne l'âge minimum d'admission à l'emploi, et conformément aux dispositions du Code du travail précédemment cité, celui-ci est fixé à 14 ans<sup>262</sup>. Jusqu'en 2011 aucune mention n'était faite de la question de l'âge du travail pour les employés de maison ; on pouvait donc en déduire que l'âge d'admission au travail domestique était donc le même que celui du Code du travail.

En 2011, le gouvernement a toutefois introduit une modification à l'arrêté 26. Cette modification est l'Arrêté n°335 du 13 mai 2011. L'*Arrêté n°335/MTFP/DC/SGM/DNT/SRT portant modification de l'arrêté du 04 avril 1999 fixant les conditions générales d'emploi des employés de maison en République du Bénin* qui fixe à 18 ans l'âge minimum pour l'embauche des travailleuses domestiques. La discrimination positive appliquée ici en raison de la spécificité de

---

<sup>262</sup> *Loi 1998, supra* note 151 à l'art 166 : « Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de 14 ans ».



l'emploi domestique implique dorénavant que l'âge minimum légal d'admission à l'emploi domestique au Bénin est de 18 ans.

#### 2.2.2.2. La question du déplacement des mineurs

L'emploi domestique au Bénin comme partout ailleurs implique également la question des migrations. L'analyse du travail domestique au Bénin nous a permis de réaliser que les travailleuses domestiques étaient en effet, pour la plupart, issues de migrations internes. Or, il reste des études mentionnées précédemment sur les vidomegons qui montrent que le travail domestique est issu de déplacements d'enfants souvent illégaux, voire criminels.

Pourtant au Bénin, il existe bel et bien une norme qui régleme le déplacement des enfants. Il s'agit de la *loi n°2006-04 portant condition de déplacement des mineurs et répression de la traite en république du Bénin*. La loi 2006-04 interdit l'exploitation des enfants sous toutes ses formes. L'article 4 de la loi précise de manière non exhaustive les diverses formes d'exploitation qui comprennent, entre autres, les diverses formes d'esclavage ou de pratique analogues, la servitude pour dettes et les travaux qui par leur nature et ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant ou de le livrer à lui-même. L'article 6 quant à lui rappelle l'interdiction de la traite des enfants.

Ce qui est tout particulièrement pertinent pour notre étude, c'est que la loi stipule à l'article 7 :

Qu'aucun enfant ne peut être déplacé à l'intérieur du pays, séparé de ses parents biologiques ou de la personne ayant autorité sur lui, sans une autorisation spéciale délivrée par l'autorité administrative compétente du lieu de sa

résidence, sauf décision judiciaire ou les cas spécialement recommandés par les services sociaux et les services sanitaires.

De surcroît, l'article 8 précise quant à lui que :

Nul ne peut recevoir un enfant sans s'être assuré de l'accomplissement de la formalité administrative prévue à l'article 7 de la présente loi.

Tout enfant accueilli par une personne en un lieu autre que celui de la résidence de ses parents biologiques ou de la personne ayant autorité sur lui, doit faire l'objet d'une déclaration à l'autorité administrative territorialement compétente du lieu d'accueil dans les soixante-douze (72) heures de son arrivée sous peine des sanctions prévues à l'article 18 de la présente loi.

Ces dispositions de la loi 2006-04 vont ainsi au-delà de la présomption de la *bonne foi* des parents et des tuteurs et font intervenir l'autorisation obligatoire de l'autorité administrative, compétente dans le déplacement des mineurs à l'intérieur du territoire national.

Quand bien même cette disposition de la loi reste salubre, la Commission d'Experts pour l'Élaboration et l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR) a toutefois remarqué que seulement soixante-seize (76) personnes ont été condamnées en 2006 concernant la traite interne des vidomegons des zones rurales vers les zones urbaines comme Cotonou, Porto-Novo ou encore Parakou. Par ailleurs, ces peines privatives de liberté étaient limitées à moins d'un an dans tous les cas<sup>263</sup>. Au regard de l'ampleur du trafic des enfants au Bénin<sup>264</sup>, ceci témoigne du caractère peu dissuasif de la législation existante.

---

<sup>263</sup> CEACR, *Demande directe CEACR sur la Convention 182 sur les pires formes de travail des enfants*, adoptée en 2010 publiée 100<sup>ème</sup> sess CIT, en ligne : <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:2333624](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2333624)>.

<sup>264</sup> Human Right Watch, *supra* note 74.

### 2.2.2.3. Les travaux interdits aux enfants et aux femmes

Au Bénin, certains travaux sont explicitement proscrits pour les enfants en raison de la charge physique qu'ils impliquent ainsi que du caractère dangereux qu'ils peuvent avoir en terme de répercussion sur la santé et le bien-être des enfants. Ce type de travaux est régi par l'arrêté interministériel n°132/MFPTRA/MSP/DC/SGM/DT/SST fixant la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux femmes, aux femmes enceintes et aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

L'arrêté n°132 adoptée en 2000 est une disposition complémentaire au Code du travail et à la Convention Collective Générale qui énumère un certain nombre de travaux interdits aux femmes, aux femmes enceintes et aux jeunes travailleurs. Le chapitre III de l'Arrêté qui traite des travaux interdits aux jeunes ne mentionne nulle part l'interdiction du travail domestique pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans. Par ailleurs, la CEACR a déjà dénoncé en 2004 que les dispositions du dit arrêté se limitaient uniquement aux professions relevant du Code du travail et pas aux activités indépendantes<sup>265</sup>.

Entre 2004 et 2011 de nombreuses demandes directes ont été formulées par la CEACR en direction du Bénin concernant l'application de la convention 182. Finalement, le Bénin a adopté en 2011 le *décret no 2011-029* portant fixation de la liste des travaux dangereux en République du Bénin. Ce décret intègre finalement le travail domestique dans la liste des travaux dangereux pour les enfants. Cette décision

---

<sup>265</sup>CEACR, *Demande directe CEACR sur la convention sur les pires formes de travail des enfants adoptée en 199 ratifiée par le Bénin en 2001*, adoptée en 2004, publiée en sa 93<sup>ème</sup> session CIT (2005) disponible en ligne : [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:2237069](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2237069) >.



a d'ailleurs été saluée par le CEACR dans son rapport de 2014<sup>266</sup>.

L'arrêté n°132 interdit également un certain nombre de travaux pour les femmes. Dans le cadre du travail domestique, nous retenons plus l'interdiction de la manipulation de certains produits dangereux pour les femmes enceintes. L'article 7 de l'arrêté interdit l'affectation des femmes enceintes dans des travaux qui requièrent l'utilisation de produits antiparasitaires et de solvants.

#### 2.2.2.4. Les dispositions particulières aux femmes et aux enfants

Le droit du travail reconnaît aux jeunes travailleurs âgés de 14 à 21 ans les mêmes droits que les autres travailleurs dans la catégorie professionnelle<sup>267</sup> soit du secteur privé. Toute femme enceinte peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans avoir à verser de ce fait une indemnité à son employeur<sup>268</sup>. Aucun employeur ne peut licencier une femme enceinte en dehors des cas de faute lourde. La femme allaitante

---

<sup>266</sup> BIT, *Rapport de la Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations : Application des normes internationales du travail*, Rapport III partie (I A), 104<sup>ième</sup> sess, 2015, à la p 215, en ligne : <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_343024.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_343024.pdf)>. La commission note avec *satisfaction* que le décret no 2011-029 portant fixation de la liste des travaux dangereux en République du Bénin a été adopté le 31 janvier 2011. Ce décret contient une liste détaillée des types de travail considérés trop dangereux et dans lesquels les enfants de moins de 18 ans ne peuvent pas s'engager. Ceux-ci comprennent des travaux de construction métallique, tôlerie, ferblanterie, menuiserie, agriculture, élevage, pêche, commerce, transport, concassage et taille de pierres, orpaillage, coiffure et travaux domestiques. *La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur l'application du décret no 2011-029, notamment le nombre et la nature de violations concernant des adolescents engagés dans des travaux dangereux.*

<sup>267</sup> Loi 1998, *supra* note 151 à l'art 167.

<sup>268</sup> *Ibid* à l'art 170.

de retour au travail bénéficie de repos d'allaitement pour une période de quinze mois<sup>269</sup>.

### 2.3. Les apports du droit international et des instruments régionaux

Le Bénin comme nous l'avons vu précédemment est une ancienne colonie française. Ce faisant, le système juridique béninois est de type moniste<sup>270</sup> et s'inspire largement du model français. Ceci étant, conformément à la théorie de la hiérarchisation des normes, les traités et accords internationaux ratifiés par le Bénin ont primauté sur la législation nationale. A cet égard, l'article 147 de la Constitution Béninoise stipule que : «Les traitements ou accords régulièrement ratifiés ont dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie»<sup>271</sup>.

Nous allons présenter en premier lieu les conventions ratifiées par le Bénin dans le cadre de l'OIT qui sont en lien avec la question du travail domestique. Nous présenterons par la suite quelques autres instruments qu'il nous semble pertinent de mentionner dans le cadre de notre étude.

---

<sup>269</sup> *Ibid* à l'art 173.

<sup>270</sup> Frédéric Joël Aivo, *La constitution Béninoise du 11 décembre 1990 : un modèle pour l'Afrique ?*, Paris, l'Harmattan Études Africaines, 2004 à la p 296.

<sup>271</sup> *Loi 1990, supra* note 123 à l'art 147.

### 2.3.1. Les conventions fondamentales ratifiées dans le cadre de l'OIT

Les conventions fondamentales de l'OIT constituent en quelque sorte la mise en œuvre des buts de l'organisme énoncés dans la Constitution de l'Organisation et réaffirmés dans la Déclaration de 1998<sup>272</sup> de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail adopté par la Conférence Internationale du Travail le 18 juin. La Déclaration constitue une réaffirmation de chaque pays qui adhère à l'OIT de sa volonté librement consentie de respecter et de promouvoir ces « principes fondamentaux au travail ». Il s'agit de principes fondateurs même de l'OIT par rapport à sa mission et qui sont la base de la réglementation internationale du travail auxquels ne peuvent déroger aucun membre en adhérant à l'organisation. Ce sont :

- La liberté d'association et la reconnaissance du droit à la négociation collective ;
- L'élimination du travail forcé et obligatoire ;
- L'abolition effective du travail des enfants ;
- L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

L'importance que revêtent ces principes réside notamment dans le fait qu'ils constituent des principes de base pour la réalisation d'un minimum de justice sociale. C'est d'ailleurs pour appuyer cette importance qu'Hillary Kellerson s'est exprimée en ces termes :

The reason why these principles and rights are regarded as fundamentals spelled out in the Preamble, which affirms that "in seeking to maintain the link between social progress and economic growth, the guarantee of fundamental principles and rights at work is of particular significance in that it enables the persons concerned to claim freely and on the basis of equality of opportunity

---

<sup>272</sup> *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, 18 juin 1998, Genève.



their fair share of the wealth which they have helped to generate, and to achieve fully their human potential." They are thus an essential cornerstone in a world of growing economic interdependence, in which economic growth this essential but not sufficient to ensure equity, social progress and the eradication of poverty.<sup>273</sup>

Le Bénin a ratifié les huit conventions fondamentales<sup>274</sup> de l'OIT. Nous exposerons cependant ici celles qui retiennent particulièrement notre attention dans le cadre de la réglementation du travail domestique.

#### 2.3.1.1. La convention 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973

La convention 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi de 1973 a été ratifiée par le Bénin le 11 juin 2001. Dans son article premier, la convention invite tous les pays membre de l'organisation à assurer l'abolition effective du travail des enfants et élever progressivement l'âge minimum d'admission au travail à un niveau où l'adolescent acquiert le plein développement physique et mental.

Si cet article semble peu précis, l'alinéa 3 de l'article 2 précise que : « L'âge minimum spécifié conformément au paragraphe 1 du présent article ne devra pas être

---

<sup>273</sup> Hilary Kellerson, « The ILO Declaration of 1998 on fundamental principles and rights : A challenge for future » (2000) 37:2 International Labour Review 223.

<sup>274</sup> Le Bénin a ratifié les conventions fondamentales de l'OIT suivantes:

- Convention (29) sur le travail forcé, 1930, ratifiée en 1960
- Convention (87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ratifiée 1960
- Convention (98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ratifiée en 1968
- Convention (100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ratifiée en 1968
- Convention (105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, ratifiée en 1961
- Convention (111) concernant la discrimination (emploi, profession), 1958, ratifiée en 1961
- Convention (138) sur l'âge minimum, 1973, ratifiée en 2001
- Convention (182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, ratifiée en 2001

inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans ». L'alinéa 4 du même article offre toutefois la possibilité à certains États de déroger à ce minimum de 15 ans dans certaines conditions en ces termes :

Nonobstant les dispositions du paragraphe 3 du présent article, tout Membre dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, spécifier, en une première étape, un âge minimum de quatorze ans.

Le Bénin étant un pays considéré comme sous développé, il a donc droit de déroger à l'alinéa 2 conformément aux dispositions de l'alinéa 4. Ceci étant, l'article 166 du Code du Travail précise l'interdiction du travail des enfants avant l'âge de 14 ans<sup>275</sup>. Il faut dire que le Bénin a ratifié la Convention 138 bien après l'adoption du Code du Travail. Ce faisant l'âge minimum d'admission pour les travaux « lourds » est de 14 ans au Bénin. Juridiquement, le Bénin intègre donc assez bien la normativité internationale dans la législation nationale.

Concernant les travaux dits « légers », la C138 prévoit en son article 7 que les pays sous-développés comme le Bénin peuvent employer des enfants dans de tels travaux à partir de 12 ans si ceux-ci ne nuisent pas à la scolarité obligatoire et ne portent pas préjudice à leur santé ou à leur développement.

Il est clair pour l'OIT que le travail des enfants dans le travail domestique n'est pas un travail léger. Les enfants ne devraient pas effectuer du travail domestique dans une situation considérée comme une pire forme de travail des enfants, comme des travaux dangereux ou des situations proches de l'esclavage. Il faut éviter que les enfants s'engagent dans le travail domestique et lorsqu'ils y sont déjà, il faut les en retirer conformément aux normes<sup>276</sup>. Concrètement l'OIT interdit le travail domestique des enfants lorsqu'il est effectué chez un tiers, lorsqu'il est effectué en dessous de l'âge

<sup>275</sup>Loi 1998, *supra* note 151 à l'art 166.

<sup>276</sup>BIT/IPEC, *supra* note 50.

minimum d'admission au travail et lorsque ce travail présente une situation proche de l'esclavage, de la servitude ou toute autre forme de dangerosité<sup>277</sup>. Seul le travail domestique effectué dans leur famille par les enfants et dans des conditions raisonnables est tolérable. C'est d'ailleurs dans cette vision que le CEACR a exprimé le souhait que le Bénin intègre clairement le travail domestique sur la liste des travaux dits dangereux interdits aux moins de 18 ans<sup>278</sup>. Ce souhait s'est concrétisé en 2011 comme nous l'avons vu précédemment.

#### 2.3.1.2. La convention 182 sur l'interdiction des pires formes de travail des enfants

La Convention 182 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants est une autre convention fondamentale de l'OIT et elle a été ratifiée par le Bénin le 06 novembre 2001<sup>279</sup>. Les pires formes de travail des enfants telles que classées dans l'article 3 de la convention concernent :

- Toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés;
- L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques;
- L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites ; notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les

---

<sup>277</sup> *Ibid.*

<sup>278</sup> BIT, *supra* note 266 à la p 215.

<sup>279</sup> NORMLEX, « Ratification des conventions de l'OIT : ratification pour le Bénin », en ligne : <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:103028](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103028)>. (consultée le 14 juin 2014).



définissent les conventions internationales pertinentes;

- Les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

Le travail domestique est clairement identifié par l'OIT comme une des pires formes de travail des enfants dans un rapport réalisé en collaboration avec le *Programme International pour l'Abolition du Travail des Enfants*<sup>280</sup>. Il fait partie des travaux visés par le programme IPEC et dont il faut sortir les enfants travailleurs<sup>281</sup>. Il s'agit d'une préoccupation mondiale puisque plus de 10,5 millions de ces enfants selon les données de l'organisation sont dans des situations apparentées à de l'esclavage et souffrent d'une grande vulnérabilité. Les alinéas (a et b) de l'article 3 de la C182 sus cités permettent de mieux classer le travail domestique dans les pires formes de travail des enfants.

Le travail domestique entendu comme une des pires formes de travail des enfants est dénoncé en faisant le lien entre l'alinéa (d) de l'article 3 précité et le paragraphe 3 de la *Recommandation 190* sur les pires formes de travail des enfants<sup>282</sup>.

Le travail domestique peut ainsi être une des pires formes de travail des enfants, quand il s'agit de «travaux qui exposent l'enfant à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels» ou, «Des travaux qui s'effectuent dans des conditions particulièrement difficiles, par exemple pendant de longues heures, ou la nuit ou pour lesquels l'enfant est retenu de manière injustifiée dans les locaux de l'employeur»<sup>283</sup>.

---

<sup>280</sup>BIT/IPEC, *supra* note 50.

<sup>281</sup>*Ibid.*

<sup>282</sup>*Ibid* à la p 5.

<sup>283</sup>*Ibid.* En effet il est fait ici référence aux alinéas (a) et (e) de l'article 3 de la Recommandation 190.

Le travail domestique peut être particulièrement dangereux lorsque l'enfant doit manipuler des casseroles chaudes, des produits chimiques toxiques, transporter des charges au-dessus de son poids physique, travailler durant de longues heures dans des positions inconfortables<sup>284</sup>.

Dans la mise en œuvre de la C182, la CEACR a noté dans son rapport de 2015, que malgré l'existence d'une réglementation sur le travail dangereux, plusieurs enfants vidomegons étaient victimes de maltraitance, voire même de violences physiques et psychologiques<sup>285</sup>. La commission espère une adoption très prochaine du Code de l'enfant dont le projet comporte des dispositions en faveur des vidomegons<sup>286</sup>. Somme toute, la CEACR a :

Prié le gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces afin de veiller à ce que le décret no 2011-029 soit effectivement appliqué et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées contre les personnes ayant soumis des enfants de moins de 18 ans à des travaux domestiques dangereux<sup>287</sup>.

#### 2.3.1.3. La convention 29 sur le travail forcé

La convention 29 a été adoptée en juin 1930 et ratifiée par le Bénin en décembre 1960. Le travail forcé tel que défini par l'article 2 de la Convention 29 est un travail exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. L'interdiction du travail forcé est un

---

<sup>284</sup> OIT, « Travail des enfants et travail domestique », Travail domestique : note d'information, en ligne : < <http://www.ilo.org/ipec/areas/Childdomesticlabour/lang--fr/index.htm>> (consultée le 31 décembre 2015).

<sup>285</sup> BIT, *supra* note 266 à la p 215.

<sup>286</sup> *Ibid.*

<sup>287</sup> *Ibid.*

principe intégré au droit béninois du travail susmentionné.

L'OIT estime aujourd'hui encore à 21 millions le nombre de personnes concernées par le travail forcé à des fins d'exploitation économique. Outre l'exploitation sexuelle, l'agriculture et la construction, le travail domestique figure parmi les secteurs dans lesquels on retrouve du travail forcé de nos jours.

Si le travail domestique n'est pas en soi un travail forcé, il peut le devenir dans le cas de servitude pour dettes ou de traite des personnes ou lorsque l'employeur empêche physiquement son employé de quitter la maison ou confisque ses papiers. Ceci semble souvent être la situation des vidomègons et des employés de maison, qui sont beaucoup plus vulnérables que les autres travailleurs. Dans le pire des cas, les employés subissent des violences qui peuvent aller jusqu'au viol ou à la torture. D'après le rapport de l'OIT sur la question du travail forcé, on estime à 100.000 le nombre d'enfants travailleurs domestiques au Bénin en situation de travail forcé<sup>288</sup>.

La convention a été complétée en 2014 par le protocole 29 relatif à la convention sur le travail forcé. Cet instrument contraignant une fois ratifié, à comme objectif de faire avancer la prévention, la protection et les mesures d'indemnisation ainsi qu'à redoubler les efforts pour éliminer les formes contemporaines d'esclavage. Le protocole mentionne la Convention 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques et souligne l'urgence d'éliminer toutes les formes de travail forcé notamment les nouvelles formes d'esclavage. Précisons toutefois que le Bénin n'a pas ratifié ce protocole.

---

<sup>288</sup>BIT, *Halte au travail forcé: Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, 2001, 89<sup>ème</sup> sess, CIT, à la p 38.



#### 2.3.1.4. La convention 105 sur l'abolition du travail forcé

Ratifiée par le Bénin en 1961, la convention 105 sur l'abolition du travail forcé est l'une des premières que le pays a ratifiées après son accession à l'indépendance en 1960 et son adhésion à l'OIT durant la même année. Elle interdit certaines formes de travail forcé. Elle vient compléter la Convention 29.

Aujourd'hui encore de nombreuses personnes dont les enfants, sont employées comme travailleuses domestiques un peu partout dans le monde comme en Inde dans le cas de la servitude pour dette et même au Bénin où les enfants sont retirés de l'école, contraints de quitter leur famille pour aller en servir d'autres familles dans des conditions qui s'apparentent au travail forcé.

#### 2.3.1.5. La convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective

Cette convention protège les travailleurs contre toute discrimination pouvant porter atteinte à leur liberté syndicale en matière d'emploi. Elle a été adoptée le 1<sup>er</sup> juillet 1949 et ratifiée par le Bénin le 16 mai 1968. Sa mise en œuvre est tangible au Bénin par le grand nombre de syndicats en place dont l'existence est légitimée par l'article 79 du Code du travail.

Ce faisant les travailleuses domestiques au Bénin dispose de ce droit de pouvoir librement (au même titre que les autres travailleurs) s'organiser collectivement et négocier leurs droits sans encourir de représailles de la part de leur employeur.

L'article 79 du Code du travail précise dans ce sens que :

Les salariés ou les employeurs sans distinction d'aucune sorte, ont droit de constituer librement des syndicats dans des secteurs d'activité et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. Ils ont le droit d'y adhérer et de se retirer librement (...) Les mineurs âgés de moins de 15 ans peuvent adhérer aux syndicats (...)

Il faut en outre reconnaître le pouvoir élevé de négociation des syndicats au Bénin<sup>289</sup>.

#### 2.3.1.6. La convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical

La convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical a également été ratifiée par le Bénin. Cette convention réaffirme le droit reconnu aux employeurs et aux travailleurs de constituer des organisations, de s'y affilier en vue de se défendre sans aucune autorisation préalable (conformément aux normes statutaires prévues).

En ce qui concerne cette convention, nous pouvons constater sa mise en œuvre par l'existence de plusieurs organisations syndicales sur le terrain. Aucune norme nationale n'entrave l'affiliation des travailleuses domestiques à l'organisation syndicale de leur choix.

Il existe ainsi plusieurs organismes de défense des travailleuses domestiques, notamment le Syndicat des Employés d'Hôtel et de Maison (SYNEHM) en charge des travailleuses domestiques qui est affilié à la Confédération des Syndicats

---

<sup>289</sup> Albert Honlonkou et Dominique Odjo Ooundele, *Les institutions de marché du travail face aux défis du développement*, Document de travail de l'emploi, BIT, n°66, 2010 à la p23, en ligne : <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/---analysis/documents/publication/wcms\\_144397.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---analysis/documents/publication/wcms_144397.pdf)>.

Autonomes (CSA) depuis 2011.

#### 2.3.1.7. La convention 100 sur l'égalité de rémunération

La Convention 100 a été adoptée en 1951 et le Bénin l'a ratifiée en mai 1968. L'objectif de cette convention est d'établir clairement l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre féminine et celle masculine pour un travail de valeur égale. La C100 est une convention dont l'application peine à se réaliser concrètement même dans les pays dits développés.

Si le principe d'égalité de rémunération est bien intégré dans le droit béninois<sup>290</sup>, il n'en demeure pas moins que la pratique est toute autre. Pour le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, le gouvernement doit appliquer les principes d'égalité pour un travail de valeur égale et d'égalité des chances au travail et remédier à l'écart salarial entre homme et femmes<sup>291</sup>. Concernant plus spécifiquement la différence de rémunération entre homme et femme travailleurs domestiques, nous n'avons pas de données pouvant véritablement nous éclairer à ce propos.

---

<sup>290</sup> *Convention Collective Générale*, supra note 178 à l'art 69.

<sup>291</sup> Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *Observations finales sur le quatrième rapport périodique du Bénin*, 28 octobre 2013, en ligne : <[http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/BEN/CO/4&Lang=Fr](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/BEN/CO/4&Lang=Fr)>.



### 2.3.2. Les autres instruments internationaux et régionaux

En dehors des conventions fondamentales de l'OIT, le Bénin est parti à un certain nombre d'accords et de conventions qu'il nous semble intéressant de mentionner dans le cadre de ce travail.

#### 2.3.2.1. La convention relative aux droits de l'enfant du 20 novembre 1989

La Convention relative aux Droits de l'Enfant a été adoptée en 1989 et est entrée en vigueur le 02 septembre 1990. Le Bénin est un des pays parties à ce traité depuis le 03 août 1990. La CIDE énonce quatre grands principes relatifs aux droits de l'enfant que sont : la non-discrimination ; le droit à la survie et au développement; l'intérêt supérieur de l'enfant et le droit de l'enfant d'être entendu.

Cette convention en son article 32 réaffirme le droit à la protection de l'enfant contre l'exploitation économique et tout travail susceptible de nuire à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social et exhorte les pays concernés à prendre des mesures pour réglementer le travail des enfants. Il n'en demeure pas moins que dans les faits, la pratique est tout autre au Bénin. Le travail des enfants dans le travail domestique est donc aussi une violation des droits de l'enfant.<sup>292</sup> C'est à juste titre que le Comité des droits de l'enfant est préoccupé par la situation des vidomegons et des enfants dans l'économie informelle<sup>293</sup>.

<sup>292</sup>BIT/IPEC, *supra* note 50 à la p 14.

<sup>293</sup>Comité des droits de l'enfant, *Examen des rapports présentés par les États parties en application de l'article 44 de la convention : observations finales : Bénin*, 20 octobre 2006, 43<sup>ème</sup> sess, à la p 20, en

### 2.3.2.2. La convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 18 décembre 1979

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a été adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée Générale de l'ONU. Elle est entrée en vigueur le 03 septembre 1981 et a été ratifiée par le Bénin depuis le 12 mars 1992.

Quand bien même cette convention est adoptée par le Bénin, il est une réalité que la discrimination entre homme et femme subsiste. Dans le cas des enfants, la scolarisation des garçons est priorisée par rapport aux femmes ce qui accroît le nombre de petites filles se retrouvant comme travailleuses domestiques au lieu d'être scolarisées. À cet effet, on peut citer en exemple une enquête réalisée par l'ONG *Aide et Action*, et qui prend le cas de dame Pascaline qui « préfère » scolariser ses trois garçons et « placer » ses deux filles à cause des problèmes financiers<sup>294</sup>. Cette discrimination de fait intervient également dans les relations quotidiennes entre hommes et femmes comme nous avons pu le constater par l'adage qui incite la femme à ne pas exercer d'activité professionnelle et rester dans son foyer à s'occuper des tâches ménagères et des soins des enfants<sup>295</sup>.

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des Femmes a fait de nombreuses observations à l'endroit du Bénin quant au traitement réservé aux femmes

---

ligne : <[http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRC%2fC%2fBEN%2fCO%2f2&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRC%2fC%2fBEN%2fCO%2f2&Lang=en)>.

<sup>294</sup> Aide et Action, *supra* note 128.

<sup>295</sup> Fourn, *supra* note 121.

qui est le plus souvent contraire aux normes légales existantes. Aujourd'hui encore elles n'ont pas les mêmes chances d'accéder au marché du travail que les hommes, elles sont toujours victimes de traitements humiliants et dégradants (mutilations génitales-polygamie-choix du domicile conjugal-droits dans le divorce...) <sup>296</sup>.

#### 2.3.2.3. Le protocole à la Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique, 11 juillet 2003

Outre ces instruments, de nombreuses autres normes juridiques régionales viennent protéger les droits des femmes. Nous pouvons mentionner à titre d'exemple le *Protocole à la Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique* adopté par l'Union Africaine le 11 juillet 2003 qui en son article 13 relatif aux droits économiques et à la protection sociale précise un certain nombre de droits que les Etats se doivent de promouvoir :

- Garantir aux femmes la liberté de choisir leur emploi et les protéger contre l'exploitation et la violation par leurs employeurs de leurs droits fondamentaux, tels que reconnus et garantis par les conventions, les législations et les règlements en vigueur ;
- Créer un système de protection et d'assurance sociale en faveur des femmes travaillant dans le secteur informel et les sensibiliser pour qu'elles y adhèrent;
- Instaurer un âge minimum pour le travail, interdire le travail des enfants n'ayant pas atteint cet âge et interdire, combattre et réprimer toutes les formes d'exploitation des enfants, en particulier des fillettes;
- Prendre des mesures appropriées pour valoriser le travail domestique des

---

<sup>296</sup>Comité pour l'élimination de la discrimination, *supra* note 291.



femmes.

Ce protocole est comme le souligne la sociologue Fatou Sow, un acquis significatif de la lutte des femmes malgré les réserves émises par les États, les lenteurs et les difficultés à le faire ratifier et appliquer<sup>297</sup>. Dans le large éventail des droits économiques et sociaux des femmes, le protocole énonce également le droit à un salaire égal pour un travail égal. Ceci étant, cet instrument témoigne des actions menées dans le contexte africain même pour promouvoir les droits des femmes.

#### 2.3.2.4. L'accord multilatéral de coopération régionale de lutte contre la traite des personnes en particulier des femmes et des enfants en Afrique de l'Ouest et du Centre, juillet 2006

Il s'agit d'un accord sous régional signé entre les gouvernements des pays de la Communauté des États de l'Afrique de l'Ouest et celle des États de l'Afrique Centrale. Cet accord a vu le jour suite à la préoccupation grandissante des États face à l'ampleur du phénomène de la traite des femmes et des enfants aux fins d'exploitation.

---

<sup>297</sup> Fatou Sow, « Idéologies néolibérales et droit des femmes en Afrique » dans Fatou Sow, dir, *Le sexe de la mondialisation : Genre, classe, race et nouvelle division du travail*, Paris, Presses de Sciences Po, 2010, 243.

## CHAPITRE III

### L'ACTION NORMATIVE DE L'OIT RELATIVEMENT AU TRAVAIL DOMESTIQUE

Jusqu'en 2011, année d'adoption de la Convention 189 et de la Recommandation 201, aucune disposition de l'OIT ne protégeait spécifiquement et expressément les travailleuses domestiques.

L'adoption de normes visant à garantir le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques marque un tournant historique dans l'approche de l'OIT. En effet, pour la première fois des normes sont adoptées directement à l'endroit d'une catégorie professionnelle particulière, mais surtout d'une catégorie relevant fondamentalement de l'économie informelle<sup>298</sup>.

L'objet de ce chapitre portera sur le parcours ayant mené à l'adoption de cet ensemble de normes. Après un bref historique nous présenterons les positions défendues par les différents groupes en présence lors des débats précédant l'adoption de la Convention. Pour finir, nous allons présenter l'ensemble normatif et faire le point sur la mobilisation des organismes de défense des travailleuses domestique et l'état des ratifications après l'adoption de la Convention 189 et de la Recommandation 201.

---

<sup>298</sup> BIT, «La 100ème session de la Conférence internationale du travail adopte une norme internationale protégeant 53 à 100 millions de travailleurs domestiques dans le monde», communiqué, 16 juin 2011, en ligne : <[http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/media-centre/press-releases/WCMS\\_157894/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/media-centre/press-releases/WCMS_157894/lang--fr/index.htm)>.

### 3.1. Les origines de la normativité internationale sur le travail domestique

Pendant longtemps, la question du travail domestique est largement restée dans l'angle mort des travaux de l'OIT, même si la dure réalité des travailleuses fut parfois abordée<sup>299</sup>. En effet, plusieurs recherches avaient mis en évidence la nécessité d'adopter une norme internationale pour réglementer la profession domestique compte tenu d'une prétendue « pénurie de main d'œuvre » face aux réticences des femmes à s'orienter vers cette profession<sup>300</sup>. Par la suite, l'OIT s'est souvent défendue en ce qui concerne le vide normatif lié au travail domestique en relevant que des instruments de portée générale incluent également les travailleuses domestiques dans leur champ d'application<sup>301</sup>.

---

<sup>299</sup> Adelle Blackett, *Making domestic work visible: the case for specific regulation*, Labour law and labour relations programme, work paper n°98B09/500, BIT, Genève, 1998.

<sup>300</sup> Blackett, *supra* note 6 à la p 54.

<sup>301</sup> *Ibid.* « À moins d'être expressément exclues du champ d'application d'une convention ou d'une recommandation, les travailleuses domestiques sont couvertes par les instruments internationaux. » En 1932, un comité de la Conférence Internationale du Travail discutant de l'âge minimum pour l'admission des enfants dans des emplois non industriels a tenu des discussions prolongées à savoir si les enfants devaient être exclus du groupe des travailleuses domestiques ou si les autorités nationales pouvaient bénéficier d'une marge de manœuvre pour le faire; Magnus considérerait l'instrument d' « un très grand intérêt social » étant donné que les risques du travail domestique des enfants étaient aussi grands que dans d'autres emplois. En 1991, le gouvernement d'Afrique du Sud a accepté une visite de la Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale de l'OIT (CICLS), qui a produit un rapport sur le lien entre les conditions de vie des travailleuses domestiques et leur liberté syndicale. Pour la CICLS, « [l']exclusion des travailleurs des fermes et des employés de maison de l'application des dispositions de la [Labour Relations Act, no 28 de 1956 de l'Afrique du Sud] constitue l'un des plus graves problèmes touchant à la liberté syndicale en Afrique du Sud. » La CICLS explique que « bien que rien dans la loi sud-africaine n'interdise à ces travailleurs [domestiques] de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier, aucune disposition ne protège [...] les employés de maison contre les représailles ou le licenciement (avec pour conséquence dans la plupart des cas l'expulsion de leur maison) en raison de leur appartenance à un syndicat ou de leurs activités syndicales. [...] De plus, en l'absence de tout cadre juridique efficace, les syndicats ne disposent pas de la base légale qui leur permettrait de se prévaloir du droit de négocier collectivement au nom des membres en question, et les travailleurs comme les syndicats ne bénéficient d'aucune protection en cas de grève. » BIT, Bulletin officiel (supplément spécial) Vol. LXXV, 1992, série B à la p 8 au para 723.



De fait, les huit conventions fondamentales de l'organisation s'appliquent aux travailleuses domestiques<sup>302</sup>. C'est également le cas d'après l'organisation de quelques instruments qui mentionnent expressément les travailleuses domestiques<sup>303</sup>.

Plus précisément, selon la spécialiste du BIT Asha D'Souza, la préoccupation de l'OIT pour le travail domestique remonte à 1936 lorsque la Conférence Internationale du Travail réalise lors de l'élaboration du projet de convention sur les congés annuels que celui-ci ne s'applique pas aux travailleurs domestiques<sup>304</sup>. Il fut alors demandé au Conseil d'Administration d'inscrire ce point lors de prochaines sessions. Par la suite on peut mentionner l'adoption d'une résolution en 1939, lors d'une conférence des États américains tenue à la Havane, qui précisait que : « l'emploi de femmes (...) du service domestique devait être régulé par une législation sociale adéquate, fixer des dispositions sur les horaires de travail, les salaires et d'autres conditions de travail »<sup>305</sup>.

En 1945, la CIT adopte également une autre résolution sur la protection des enfants dans l'emploi domestique<sup>306</sup>. Mais comme le rappelle la Professeure Adelle Blackett, ce n'est qu'en 1948 que l'OIT adopte sa première résolution portant spécifiquement sur les conditions d'emploi des travailleuses domestiques<sup>307</sup>. Il s'agit de la *Recommandation (n°83) concernant l'organisation du service de l'emploi* de 1948 qui encourage la création de bureaux de l'emploi distincts spécialement destinés à

---

<sup>302</sup>D'Souza, *supra* note 4.

<sup>303</sup>*Ibid.* Il est question notamment des *Recommandation n°83 sur l'organisation du service de l'emploi* de 1948, du *Protocole de 1995 relatifs à la convention sur l'inspection du travail* et de la *Recommandation n°79 sur l'examen médical des enfants et des adolescents* de 1946.

<sup>304</sup>D'Souza, *supra* note 4.

<sup>305</sup>*Ibid.* à la p 46, citant CIT, Compte rendu des travaux, Deuxième conférence du travail des États américains Membres de l'Organisation Internationale du Travail, la Havane (Cuba), 21 novembre au 2 décembre 1939, OIT, Montréal, 1941, à la p 235.

<sup>306</sup>Blackett, *supra* note 6, citant BIT, Compte rendu des travaux, CIT 27e session, 1945, Annexe XIII: Résolutions adoptées par la Conférence, à la p456, au para 19(4).

<sup>307</sup>Blackett, *supra* note 6 à la p 53. Mis en note de bas de page dans le texte de la Professeure Blackett OIT, procès-verbal, CIT 30<sup>ème</sup> session, 1948, annexe XVIII : résolutions adoptées par la Conférence (San Francisco) aux pp545-554.

pourvoir aux besoins des employeurs et des travailleurs appartenant à des industries ou professions particulières...comme les services domestiques. Cette résolution faisait suite à des études menées au sein de l'institution qui avaient permises de répondre à une pénurie de main d'œuvre de travailleuses domestiques dans les pays industrialisés. La CIT avait alors estimé que le : « moment était venu de procéder à l'examen approfondi de cette importante question »<sup>308</sup>.

En 1964, lors d'une Conférence régionale de l'OIT tenue à Addis-Abeba, on demande au directeur de l'organisation de mener des études sur la *question des travailleurs domestiques en vue d'améliorer leurs conditions de vie et de travail*<sup>309</sup>. En 1965, une fois de plus, l'OIT adopte une résolution rappelant « [l]e besoin urgent »<sup>310</sup> de garantir des normes aux travailleuses domestiques « compatibles avec le respect de la personne et de la dignité humaine, essentiels pour la justice sociale pour les travailleuses domestiques »<sup>311</sup>.

Cependant, malgré l'urgence exprimée, l'OIT n'adoptera aucune norme contraignante. Et entre 1965 et 2011, année de l'adoption de la Convention 189 et de la recommandation sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, l'OIT n'a adopté aucune norme portant spécifiquement sur les travailleuses domestiques. Les organes de contrôle de l'OIT avaient cependant unanimement défendu le principe selon lequel le personnel domestique a droit à des conditions de travail décentes<sup>312</sup>. La Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations avait par exemple expressément demandé à ce que

---

<sup>308</sup> D'Souza, *supra* note 4 à la p 47.

<sup>309</sup> BIT, *Résolution concernant les conditions de travail des employés de maison*, compte rendu des travaux, adopté par la Deuxième Conférence régionale africaine de l'OIT, Addis-Abeba, 1964, à la p260.

<sup>310</sup> Blackett, *supra* note 6 à la p 54.

<sup>311</sup> Blackett, *supra* note 6. Elle fait référence à cet instrument : CIT, *Résolution concernant les conditions de travail des employés de maison*, 49<sup>ème</sup> session, 23 juin 1965.

<sup>312</sup> BIT, *supra* note 42 à la p 12.

les normes de travail soient élargies pour s'appliquer aux travailleuses domestiques<sup>313</sup>.

Ce n'est qu'après une longue campagne de mobilisation que le Conseil d'Administration du BIT à sa 308<sup>ème</sup> session a décidé, en mars 2008, d'inscrire la question du travail décent pour les travailleurs domestiques à l'ordre du jour de la 99<sup>ème</sup> session de la CIT de 2010<sup>314</sup>.

### 3.2. Les travaux entourant l'élaboration des normes sur le travail décent pour les travailleuses domestiques

Lorsque le Conseil d'administration du BIT a finalement décidé de mettre à l'ordre du jour de la CIT la question des travailleuses domestiques, le Bureau fut chargé de préparer un rapport en vue de la session à venir.

Ce faisant, en prélude à la 99<sup>ème</sup> session du CIT, le BIT a préparé le *Rapport IV (1) Travail décent pour les travailleurs domestiques*. Le Rapport IV (1) datant de 2009, fait une large revue de la législation et des pratiques nationales dans les pays membres de l'organisation en ce qui concerne le travail domestique. Toutes les thématiques ont été passées à la loupe. Qu'il s'agisse des statistiques sur les pays ayant légiféré sur la protection des travailleuses domestiques, les horaires de travail, le travail domestique des enfants, les pratiques répréhensibles (abus, violences physiques et psychologiques, harcèlement, privation de nourriture, non-paiement de salaire, confiscation de documents de voyage) le travail domestique des migrantes, les spécificités du travail domestique, le domicile comme lieu de travail.

<sup>313</sup> Blackett, *supra* note 6 à la p55.

<sup>314</sup> BIT, « Un travail décent pour les travailleurs domestiques », Bureau des activités pour les travailleurs, 3-4 no 148-149, Éducation ouvrière, 2007, en ligne : <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms\\_112466.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_112466.pdf)>



Suite à ce rapport « État de la situation » adressé aux mandants de la CIT, ces derniers ont émis des commentaires qui ont été publiés dans un autre rapport en 2010.

Le *Rapport IV (2) Travail décent pour les travailleurs domestiques*, le plus long de toute la série de discussion sur les travailleuses domestiques présente point par point, question après question, les positions des différents groupes de mandants de la CIT. Ce rapport fait également le point des votes en faveur ou non d'un tel ou tel autre point mentionné concernant l'ensemble normatif à élaborer et adopter. A la toute fin des soixante-trois (63) questions analysées, le Bureau a fait une proposition complète du projet d'une convention et d'une recommandation.

L'objectif de ces deux premiers rapports était d'outiller les membres de la CIT en vue des prochaines discussions sur la normativité relative au travail domestique qui se tiendront à la session de juin 2010. La Commission des travailleurs domestiques tient sa première séance le 02 juin 2010.

Suite à la tenue de la Conférence de juin 2010, et sur la base de la résolution<sup>315</sup> adoptée par le CIT le 16 juin 2010 d'adopter une Convention complétée par une recommandation, le Bureau International du Travail cette fois, a préparé le *Rapport IV (1) Travail décent pour les travailleurs domestiques* en vue de la deuxième discussion.

Le *Rapport IV (2A) Travail décent pour les travailleurs domestiques*, version « actualisée » des positions des différents membres de la Commission est alors préparé par le bureau en vue des discussions à la séance du 05 décembre 2011. Le Rapport présenté par le Secrétariat du Bureau après les différents amendements proposés et retenus est le Rapport IV (2B) intitulé, *Travail décent pour les travailleurs*

---

<sup>315</sup>OIT, *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, rapport de la Commission des travailleurs domestiques, compte rendu provisoire, quatrième question à l'ordre du jour, 99<sup>ème</sup> sess, 2010, à la p 141 en ligne : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_141771.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_141771.pdf).

*domestiques*, dernier rapport publié en mars 2011 avant la tenue de la séance de la Commission des travailleurs domestiques à la 100<sup>ème</sup> session qui devait aboutir à l'adoption de l'ensemble de normes.

L'objet de cette partie est de faire une brève revue des positions des différents groupes en action notamment les employeurs, les travailleurs et le groupe ( des gouvernements) d'Afrique. Nous ne comptons évidemment pas analyser toutes les soixante-trois questions discutées ni revenir sur l'entièreté des débats, mais nous allons nous limiter aux points qui nous semblent les plus pertinents en ce qui concerne les travailleuses domestiques béninoises. Nous retiendrons donc essentiellement l'âge du travail domestique, la définition de travail domestique, la question des horaires de travail, la rémunération en nature, le droit au salaire minimum, la protection sociale et les visites à domicile de l'inspection du travail.

### 3.2.1. Les positions du groupe des employeurs

La question première sur laquelle les Membres de la CIT étaient invités à se prononcer était de savoir si la CIT devait adopter ou non un instrument relatif à la protection des travailleuses domestiques. Sur les vingt-trois (23) membres employeurs ayant envoyé une réponse en 2009, dix (10) avaient répondu par l'affirmative tandis que sept (7) avaient estimé cette question non pertinente et six (6) s'étaient abstenus de donner une réponse.

La Confédération des Employeurs d'Allemagne (BDA) avait estimé qu'il n'était pas pertinent d'adopter une norme mais dans le cas échéant, une recommandation

conviendrait<sup>316</sup>. L'Organisation des Employeurs Néo Zélandais (Business NZ) avait quant à elle fait prévaloir que «Les instruments internationaux relatifs au travail devraient être applicables à l'ensemble des secteurs et non à tel ou tel autre»<sup>317</sup>. En allant plus loin, la Fédération des Employeurs du Pakistan (EFP) estimait que l'adoption d'un instrument pourrait entraver l'emploi des travailleuses domestiques puisque la réglementation pourrait empêcher les employeurs d'embaucher<sup>318</sup>. L'Union Patronale Suisse (UPS) s'était ravisée de donner une réponse en estimant que la nécessité d'adopter ou non une norme dépendra de la portée des débats qui se feront<sup>319</sup>.

Sur la question de la forme que devait prendre l'instrument à adopter, l'immense majorité du groupe Employeurs était d'avis pour une recommandation soit quinze (15) Membres<sup>320</sup>. Dans cette même dynamique, l'Organisation Internationale des Employeurs (OIE) avait estimé que:

Compte tenu des pratiques et des approches variées et non linéaires qui sont suivies sans coordination dans les pays, des différentes applications que l'on fait des normes existantes, ainsi que de la nature particulière de cette forme de travail et de son interaction avec les droits fondamentaux et les garanties qui lui sont associés (voir la question 9), une recommandation apporterait la souplesse voulue. Malgré toutes les indications fournies par le rapport, un déficit d'information demeure<sup>321</sup>.

Sur le contenu du préambule, les membres employeurs comme l'OIE et la Confédération des Industries Norvégiennes (NHO) avaient souhaité que l'accent soit mis sur l'apport significatif des travailleuses domestiques dans beaucoup de pays

---

<sup>316</sup>BIT, *supra* note 42 à la p 8.

<sup>317</sup>*Ibid* à la p 8.

<sup>318</sup>*Ibid.*

<sup>319</sup>*Ibid.*

<sup>320</sup>*Ibid* à la p14.

<sup>321</sup>*Ibid.*



puisque elles «améliorent les possibilités d'intégration au marché du travail des personnes ayant des enfants à charge notamment les femmes»<sup>322</sup>.

En ce qui concerne la question de savoir si le ou les instruments devraient s'appliquer à l'ensemble des travailleurs domestiques, la majorité du groupe employeur avait répondu par la négative. La Confédération Nationale de l'Industrie (CNI) du Brésil avait estimé que les instruments ne devaient pas s'appliquer aux travailleurs occasionnels<sup>323</sup>. L'Organisation Internationale des Employeurs et la Confédération des Industries Norvégiennes avait quant à elle fait valoir qu'«il serait convenable d'exclure certaines catégories de la définition soit en définissant ce qu'est un travailleur domestique, soit en précisant le champ d'application de la norme ou encore en prenant des dispositions particulières»<sup>324</sup>. Dans cette même ordre d'idée, en réponse à la question 8 de savoir si les instruments devraient exclure certaines catégories, l'Association Croate des Employeurs (HUP) au même titre que l'OIE, la NHO et la Fédération Hellénique des Entreprises (SEV) avait estimé qu'il fallait débattre d'une exclusion éventuelle pour des catégories employés dans un ménage durant quelques heures seulement par semaine ou par mois: baby-sitters, travailleurs accomplissement du travail domestique pour de multiples ménages et membres de la famille<sup>325</sup>.

Sur la question de savoir s'il fallait fixer un âge minimum d'admission au travail domestique, presque tous étaient d'avis que oui sauf dans le cas du baby-sitting où les membres employeurs considéraient qu'il ne fallait pas appliquer la limitation d'âge<sup>326</sup>.

---

<sup>322</sup>*Ibidà* la p33.

<sup>323</sup>*Ibidà* la p 69.

<sup>324</sup>*Ibid.*

<sup>325</sup>*Ibidà* la p74.

<sup>326</sup>*Ibidà* la p91.

Concernant la nécessité d'inclure dans le futur instrument l'équité de traitement en ce qui concerne les mesures de santé, d'hygiène, sécurité et protection sociale au travail pour les travailleuses domestiques, les membres employeurs ne souscrivaient pas pour l'essentiel à cette proposition<sup>327</sup>.

A la question de savoir si les travailleuses domestiques devraient bénéficier du régime du salaire minimum au même titre que tous les autres travailleurs, les membres employeurs étaient plutôt en désaccord. Pour ces, l'obligation d'un salaire minimum ne devrait être prescrite pour aucune catégorie professionnelle. Aussi, compte tenu de la spécificité de l'emploi domestique, on ne peut fixer un salaire minimum d'autant que l'instauration d'un salaire minimum pourrait avoir selon eux, des effets négatifs sur le marché du travail, en plus de contribuer à accroître le taux de chômage et à développer l'économie souterraine.<sup>328</sup>

Sur l'enjeu très important qu'est le paiement en nature, le Bureau avait posé la question de savoir si la convention devrait autoriser le paiement partiel du salaire en nature. Les Membres employeurs étaient presque tous d'avis que oui<sup>329</sup>.

Se prononçant sur la vingtième question, qui proposait de régler tout à la fois la durée normale du travail, le paiement des heures supplémentaires, le repos journalier et hebdomadaire, le congé annuel<sup>330</sup>, le groupe employeur était fortement opposé à cette disposition.

---

<sup>327</sup> *Ibid* à la p102.

<sup>328</sup> *Ibid* à la p142. Les membres employeurs tels que le BDA, le NHO, l'OIE, l'HUP et la Fédération des Employeurs de Ceylan (EFC) souscrivaient à cette réflexion.

<sup>329</sup> *Ibid* à la p157.

<sup>330</sup> *Ibid* à la p 164 : « La convention devrait-elle prévoir que tout Membre devrait s'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient de la durée normale de travail, du paiement des heures supplémentaires, de périodes de repos journalier et hebdomadaire et de congé annuel, qui sont fixés par la législation nationale, et qui ne sont pas moins favorables que ce qui s'applique aux autres salariés ».

Si la plupart des Membres avaient exprimé cette opposition du fait d'une «possible difficulté d'application» d'une telle disposition<sup>331</sup>, la Chambre de Commerce et d'Industrie de Jordanie (JCC) avait clairement fait valoir quant à elle que «les travailleurs domestiques ne sont pas à égalité avec les autres salariés»<sup>332</sup>.

Sur la question à savoir si la Convention devrait prévoir que chaque Membre doit prendre des mesures pour assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et les autres salariés en matière de sécurité et de santé au travail, l'OIE avait estimé qu'il fallait s'en tenir aux dispositions de la convention n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs de 1981. L'OIE sur cette question a encore une fois mis en avant les intérêts de l'employeur en estimant que mettre en avant les intérêts légaux risquait fort de décourager les employeurs à embaucher<sup>333</sup>. Cette vision laisse paraître une idéologie persistante de ce que le travail domestique bénéficie avant tout à la travailleuse embauchée et non à l'employeur. Or il est évident que l'employeur est bien le premier bénéficiaire dans le cadre d'une telle relation de travail.

Concernant la mise en place de mécanismes d'inspection du travail en accord avec le respect dû à la vie privée, il s'agit d'un enjeu important et d'une question de grande

---

<sup>331</sup> *Ibid* à la p166. C'était le cas de HUP, NHO, OIE, BDA, EFC.

<sup>332</sup> *Ibid*.

<sup>333</sup> *Ibid* aux p182-183. En matière de sécurité et santé au travail, la convention no 155 fournit un bon cadre juridique dans la mesure où l'on considère qu'un tel cadre peut s'appliquer au travail domestique au niveau national. On n'a pas besoin de davantage de réglementation. Au chapitre de la santé et de la sécurité, l'employeur de domestiques ne peut assumer toutes les obligations et responsabilités définies pour le monde du travail en général (responsabilité financière, adaptation du domicile aux règles de sécurité, micro gestion, gestion des processus et gestion de la sécurité). Par ailleurs, en soumettant les employeurs aux lois générales édictées Réponses reçues et commentaires 183 dans ce domaine, on risque fort de décourager les embauches de travailleurs domestiques ou de favoriser l'essor du secteur informel. Toute nouvelle mesure devrait être fondée sur la spécificité du travail domestique et avoir une portée limitée. Des expressions telles que « égalité de traitement » devraient être exclues. Il serait peut-être bon que le BIT recense et fasse connaître les meilleures pratiques (sans instaurer d'obligations supplémentaires concernant le respect des règles) en ce qui concerne la sécurité générale des membres de la famille et des travailleurs domestiques (cours de secourisme, par exemple) et la formation des travailleurs domestiques (hygiène alimentaire, soins aux enfants, par exemple), qui pourrait être dispensée par les pouvoirs publics. On pourrait encourager les États à garantir aux travailleurs domestiques, en cas de maladie ou d'accident, des droits équivalents à ceux que les assurances reconnaissent aux victimes d'accidents de la route.



complexité. L'inspection des domiciles privés soulève de sérieux problèmes. Pour l'OIE, elle « ne peut être envisagée comme un mécanisme valable pour faire respecter la convention » compte tenu du caractère sacré du domicile; il faudrait selon elle un mandat pour y pénétrer et inclure une telle disposition dans la convention pourrait dissuader bien de pays à ratifier la convention<sup>334</sup>. Bref, pour les employeurs, une telle disposition n'était pas souhaitée<sup>335</sup>.

Enfin, la majorité des employeurs n'était pas en accord avec l'idée que la recommandation puisse contenir des dispositions qui prévoient que le régime d'examens médicaux lié au travail devrait respecter le droit à la protection de la vie privée des travailleurs domestiques et prohiber discrimination fondée notamment sur la grossesse ou la séropositivité. En revanche, ils avaient pour la plupart estimé que l'employeur devrait être au courant de la séropositivité ou de la grossesse de l'employée<sup>336</sup>.

Enfin, ils étaient en désaccord avec l'idée qu'en cas de licenciement, les travailleuses puissent bénéficier d'un préavis qui leur permette de loger chez l'employeur et d'un temps libre rémunéré pendant le préavis pour se trouver un autre emploi<sup>337</sup>.

### 3.2.2. Les positions du groupe des travailleurs

Si les positions du groupe des employeurs laissent paraître beaucoup de réticence quant à l'adoption de conditions minimales visant à protéger les travailleuses domestiques, dans le cas du groupe des travailleurs, il en est tout autre.

---

<sup>334</sup> *Ibid* à la p224.

<sup>335</sup> *Ibid*.

<sup>336</sup> *Ibid* à la p281.

<sup>337</sup> *Ibid* à la p 338.

Dès le départ, sur la question même de savoir s'il fallait adopter un instrument sur le travail décent pour les travailleuses domestiques, c'est à l'unanimité que les 124 membres travailleurs ayant envoyé une réponse ont accueilli favorablement l'idée. Pour le Congrès des Travailleurs Argentins (CTA) il était clair que la spécificité du travail domestique ne peut justifier qu'on les prive de protection juridique au moyen des normes internationales<sup>338</sup>. Les travailleuses domestiques travaillent dans l'ombre, ce qui les rend très vulnérables aux abus et à l'exploitation<sup>339</sup> : « c'est une bonne raison pour élaborer un ensemble solide de normes qui permettent d'améliorer les conditions de vie et de travail d'une main-d'œuvre en progression constante »<sup>340</sup>.

Dans cette même vision, le groupe des travailleurs était dans une très large majorité favorable à l'adoption d'une convention complétée par une recommandation. Pour la plupart, il était clair que les problèmes rencontrés par les travailleuses domestiques étaient essentiellement dû au fait qu'elles bénéficient de peu d'attention des législations nationales et internationales y compris les conventions de l'OIT<sup>341</sup>. Pour reprendre les mots de la Chambre Fédérale d'Autriche (BAK), justifiant l'adoption d'une convention complétée d'une recommandation,

Les travailleurs domestiques sont particulièrement vulnérables. Une convention établirait des normes internationales minimales d'application obligatoire, dont la mise en œuvre au niveau national servirait de base à la revendication de droits. La recommandation permettrait à l'échelle mondiale la concrétisation progressive d'une mesure de protection optimale, en laissant une certaine latitude pour tenir compte des différences culturelles entre les États Membres et de leur régime juridique<sup>342</sup>.

Sur la question de savoir si le préambule de l'instrument ou des instruments devait faire allusion aux conditions particulières dans lesquelles s'effectue le travail

---

<sup>338</sup> *Ibid* à la p10.

<sup>339</sup> *Ibid*.

<sup>340</sup> *Ibid* : déclaration de l'AFL-CIO (Fédération Américaine du Travail et Congrès des Organisations Industrielles).

<sup>341</sup> *Ibid* à la p16.

<sup>342</sup> *Ibid* à la p17.

domestique, et au vu desquelles il serait souhaitable de compléter les normes de portée générale par des normes spécifiques aux travailleurs domestiques afin de leur assurer l'entière jouissance de leurs droits, le groupe travailleurs étaient non seulement fortement en appui à la proposition, mais certains avaient même proposé que le préambule précise que les spécificités du travail domestique ne peut justifier l'exclusion des travailleuses domestiques de la réglementation internationale<sup>343</sup> :

Le préambule doit signaler l'importante contribution des travailleurs domestiques à l'économie mondiale, dans la mesure où ils s'occupent des travaux domestiques pour permettre leurs employeurs de travailler et contribuer ainsi au développement économique<sup>344</sup>.

L'AFL-CIO avait en outre souhaité que le préambule rappelle que «le manque de protection des travailleurs domestiques est lié à l'héritage de l'esclavage et à la sous-évaluation historique d'un travail traditionnellement réalisé par des femmes; et qu'il faut mettre un terme à cet héritage, ainsi qu'au sexisme qui prévaut et à la dévalorisation du travail reproductif<sup>345</sup>.

Concernant la notion de travail domestique, les Membres travailleurs étaient largement d'accord avec la proposition du Bureau à savoir que par « travail domestique », on devrait entendre tout travail effectué dans un ménage et pour celui-ci, y compris les tâches ménagères, les soins aux enfants et autres services à la personne » La Confédération générale du travail colombienne cependant nécessaire d'être plus précis est avait fait savoir que «les tâches relevant du travail domestique devraient être énoncées clairement»<sup>346</sup>.

A la question de savoir si l'instrument devrait prévoir une exclusion de certaines catégories de travailleurs, les Membres travailleurs étaient majoritairement contre

---

<sup>343</sup> *Ibidà* la p34 : commentaire de l'Institut d'études sociales du Bangladesh (BILS).

<sup>344</sup> *Ibidà* la p36 : commentaire de Convergence Syndicale (CS) du Panama.

<sup>345</sup> *Ibidà* la p37 : commentaire de l'AFL-CIO et l'Alliance nationale des travailleurs domestiques (NDWA).

<sup>346</sup> *Ibidà* la p52 : commentaire du CGT Colombien.



cette idée. Le Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT) avait mentionné à juste titre que l'objectif du travail décent ne serait jamais atteint pour les travailleuses domestiques si on devait en exclure certaines catégories<sup>347</sup>.

Si les Membres travailleurs étaient presque tous d'accord pour que l'instrument prévoie des dispositions pour abolir effectivement le travail des enfants, la Confédération des travailleurs du Mexique (CTM) était toutefois plus nuancée : « il faut procéder à une étude approfondie de cette question. Tandis que les pays sont d'ordinaire opposés au travail des enfants, de nombreux jeunes se procurent les moyens nécessaires pour acquérir une instruction en travaillant dans des ménages »<sup>348</sup>.

Sur la nécessité de fixer un âge minimum d'admission au travail domestique, les Membres travailleurs étaient presque unanimes (123 réponses positives sur 125 réponses). Si certains souhaitent aller jusqu'à un âge minimum de 21 ans pour l'admission au travail domestique, la majorité en revanche souhaitait rester dans le cadre des conventions 182 et 138 de l'OIT en différenciant le type de travail réalisé par l'enfant qu'il s'agisse d'une pire forme de travail ou d'un travail dangereux<sup>349</sup>.

En ce qui concerne la nécessité de renforcer les dispositions relatives à la santé et la sécurité des travailleuses, les représentants des travailleurs étaient unanimes. À titre d'exemple, la Centrale des travailleurs argentins (CTA) précisait avec force:

Le travail domestique tend à être perçu, à tort, comme une activité sûre et ne présentant aucun danger. Or, il comporte des risques multiples qui augmentent avec la fatigue accumulée pendant les longues heures de travail. Le travail est répétitif: il oblige à se pencher et à lever de lourdes charges, à s'exposer à des

---

<sup>347</sup> *Ibid* à la p76.

<sup>348</sup> *Ibid* à la p85.

<sup>349</sup> *Ibid* à la p94. APL, FFW, TUCP (Philippines) : Conformément aux conventions nos 138 et 182 et leurs recommandations respectives. Les enfants âgés de moins de 15 ans ne devraient pas avoir le droit de travailler, tandis que les enfants âgés de 15 à 17 ans ne devraient pas effectuer un travail qui les expose à des dangers ou une forme quelconque d'exploitation. DEOK (Chypre) : L'âge minimum devrait être fixé à 21 ans. Les travailleurs domestiques sont très vulnérables ; il ne convient donc pas qu'ils soient trop jeunes.

températures extrêmes (cuisine, repassage) ou à la poussière pendant des périodes prolongées, à manipuler des objets tranchants (couteaux) ou des produits de nettoyage potentiellement toxiques<sup>350</sup>.

En ce qui concerne l'extension des mesures de sécurité sociale, y compris les prestations de la maternité à l'intention des travailleuses domestiques, les Membres travailleurs étaient totalement en accord avec la proposition du bureau. À titre d'exemple, la Fédération démocratique du travail de Chypre relevait que dans la plupart des pays, le droit à la protection de la maternité n'est pas reconnu aux employées domestiques et les femmes enceintes sont renvoyées dans leur pays par l'employeur et/ou les agences de placement or, « le travail domestique est physiquement éprouvant. De sorte qu'après avoir accouché les employées domestiques doivent récupérer avant de reprendre leur emploi »<sup>351</sup>.

A la question 15, sur le droit des travailleuses domestiques au salaire minimum. Les représentants des travailleurs étaient pratiquement tous d'accord sauf la CTM (Mexique) s'exprimant comme suit: « la question est hors sujet si la convention détermine la rémunération du travail domestique »<sup>352</sup>. La Confédération Nigérienne du Travail (CNT) a même mentionné qu'au Niger par exemple, 98% des travailleuses domestiques étaient payées en dessous du salaire minimum<sup>353</sup>.

La question de savoir si la convention devait prévoir le paiement d'une partie du salaire en nature a suscité de vifs débats. Etonnamment, les Membres travailleurs étaient en majorité en accord avec cette proposition, comme pour la Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin qui estimait cette proposition acceptable. En

---

<sup>350</sup> *Ibid* à la p106.

<sup>351</sup> *Ibid* à la p111 : commentaire du FEDUSA (Fédération des syndicats d'Afrique du Sud).

<sup>352</sup> *Ibid* à la p144.

<sup>353</sup> *Ibid*. Dans le même ordre d'idée que le Niger, le CUT-A (Paraguay) commente que: «Les travailleurs domestiques sont systématiquement moins payés que les autres catégories de travailleurs et souvent exclus de la législation du travail. En outre, ils n'ont pas droit à un salaire minimum. Pour les préserver de toute discrimination et pour s'assurer que les normes minimales d'un travail décent seront respectées, il conviendra d'établir que les travailleurs domestiques ont droit à un salaire minimum comme tous les travailleurs du secteur formel»

revanche pour les Membres travailleurs du Niger et du Togo, il n'était pas question que l'on puisse autoriser le paiement en nature d'une partie du salaire<sup>354</sup>. La Centrale Unitaire des Travailleurs-Authentique (CUT-A) du Paraguay a précisé les risques que comporte un tel mode de rémunération :

L'instrument devrait décourager le versement d'un salaire en nature à cause du risque élevé d'abus. La forme la plus courante de paiement en nature est la fourniture de nourriture et d'un logement. Mais l'hébergement du travailleur domestique sur place avantage surtout l'employeur, qui peut ainsi avoir le travailleur à sa disposition 24 heures sur 24. L'instrument ne devrait autoriser aucun paiement en nature ni aucune retenue au titre de la nourriture et du logement, tout en étant suffisamment souple pour permettre aux États Membres de prévoir le paiement en nature sous d'autres formes. Cette possibilité devrait être admise dans ces cas limités par une disposition précisant que ledit paiement ne peut être supérieur à 25 pour cent de la rémunération totale et que les travailleurs domestiques peuvent refuser ce genre de paiement<sup>355</sup>.

La CUT-A a reprécisé que la recommandation ne devrait pas autoriser le paiement partiel du salaire en nature. «S'il en a été décidé ainsi par les parties, les paiements en nature devraient être limités et comptabilisés dans le calcul des contributions sociales»<sup>356</sup>. Le CTA (Argentine) mentionnait quant à lui : « il faut assurer un logement décent et une nourriture suffisante, qui ne doivent pas être déduits de la rémunération ni considérés comme un paiement en nature». Et dans le même sens, l'Union Syndicale des travailleurs du Guatemala (UNSI TRAGUA) estimait nécessaire d'indiquer que «la nourriture et le logement ne font pas partie de la rémunération, mais qu'ils sont dus au travailleur, sauf accord contraire des parties»<sup>357</sup>.

La question du paiement des heures de travail ne suscite en revanche pas de débat parmi les représentants des travailleurs. À titre d'exemple, presque tout le groupe

---

<sup>354</sup>*Ibid* à la p152.

<sup>355</sup>*Ibid* à la p154.

<sup>356</sup>*Ibid* à la p267.

<sup>357</sup>*Ibid* à la p128.



Travailleurs était d'avis que les périodes d'astreinte devraient être considérées comme des temps de travail inclus dans la durée normale de travail<sup>358</sup>.

À la question de savoir si la convention devrait prévoir que chaque Membre doit prendre des mesures pour assurer l'application aux travailleurs domestiques des régimes de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la protection de la maternité, les Membres travailleurs étaient quasiment tous favorables à cette proposition. La Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA) dans une certaine logique d'employeur plus que de travailleur a commenté que «les employeurs de travailleurs domestiques peuvent ne pas avoir les moyens financiers de garantir une protection sociale à leurs employés»<sup>359</sup>. Néanmoins, on ne peut priver une catégorie professionnelle de conditions normales et minimales de travail décent dans une logique pareille. Le droit reste le droit et les travailleuses domestiques ne peuvent être privées de ce minimum si primordial juste pour accommoder les employeurs. Embaucher une employée de maison est une relation de travail comme toute autre et il ne saurait y avoir de concession sur les normes de base à ce niveau.

Concernant l'accès au mécanisme de règlement des conflits de manière juste et équitable pour les travailleuses domestiques, les Membres travailleurs souscrivaient à cette proposition. Dans cet ordre d'idée, la CSA-Bénin comme plusieurs membres a estimé que:

Le travailleur devrait notamment pouvoir accéder aux tribunaux, à une aide juridique gratuite et à des moyens d'obtenir réparation en cas de différends du travail. Des sanctions doivent être prévues en cas d'abus de l'employeur. Ces

---

<sup>358</sup> *Ibid* à la p175. SEKRIMA (Madagascar) : «Les périodes d'astreinte doivent être considérées comme des heures de travail parce qu'elles empêchent les travailleurs d'user de leur temps comme ils le souhaitent. CONATO (Panama). Sinon, les travailleurs domestiques seraient davantage exploités par leurs employeurs. Le nombre excessif d'heures de travail pose un problème important aux travailleurs domestiques et les périodes d'astreinte les empêchent souvent de se reposer, surtout lorsqu'ils ont la garde de bébés, de personnes âgées ou de malades la nuit.»

<sup>359</sup> *Ibid* à la p192.

sanctions doivent être efficaces, dissuasives, adaptées et proportionnelles à la gravité des infractions commises<sup>360</sup>.

Concernant la mise en place de mécanismes d'inspection du travail en accord avec le respect dû à la vie privée de l'employeur, les Membres travailleurs étaient encore une fois quasi unanimes et souscrivaient positivement à la proposition. L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) avait d'ailleurs émis un commentaire assez pertinent sur la question:

Le respect du droit à l'inviolabilité des domiciles privés ne devrait pas se faire au détriment de la santé et la sécurité au travail des employés de maison. Le domicile privé, qui fait dans ce cas office de lieu de travail, devrait être considéré de la même façon que tout autre lieu de travail. La convention devrait prévoir la possibilité de soumettre un domicile à une inspection ordinaire du travail ou à une inspection sur demande. La convention numéro 81 peut être à ce sujet une source d'inspiration<sup>361</sup>.

Enfin, sur la question de savoir si la recommandation devait prévoir des dispositions pour garantir le respect du droit à la vie privée des travailleuses exempt de discrimination en ce qui concerne le régime des examens médicaux sur la séropositivité et la grossesse, c'était une réponse unanimement affirmative pour les Membres travailleurs.

### 3.2.3. Les préoccupations spécifiques du Groupe d'Afrique

C'est convaincu que le moment était venu de faire évoluer la situation des travailleuses domestiques, que le groupe d'Afrique<sup>362</sup>, composé de 54 pays

---

<sup>360</sup> *Ibid* à la p 219.

<sup>361</sup> *Ibid* à lap 226.

<sup>362</sup> Composition du groupe d'Afrique : Afrique du Sud, Algérie, Angola, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Cap-Vert, République centrafricaine, Comores, Congo, Côte d'Ivoire,

africains<sup>363</sup>, a accueilli favorablement l'idée de mettre à l'ordre du jour de la Conférence la question de l'adoption de normes internationales. Cet objectif cadre avec la vision de l'Organisation de faire du travail décent une réalité dans tous les secteurs d'activité. Ce faisant, le groupe d'Afrique était favorable à l'adoption d'une convention suivie d'une recommandation.<sup>364</sup> Le groupe d'Afrique souscrivait totalement à la position des Membres travailleurs quant à l'adoption d'une convention complétée d'une recommandation. C'est donc naturellement qu'il s'est fermement opposé à la proposition d'amendement du groupe employeur qui préférait une recommandation<sup>365</sup>.

Dans le même sens, au niveau du champ d'application de la convention, le groupe d'Afrique s'est opposé à l'amendement du groupe de l'Union Européenne qui aurait souhaité que «la convention s'applique aux travailleurs de profession, à l'exclusion des personnes qui effectuent des travaux domestiques par intermittence»<sup>366</sup>. Il estime que le champ d'application de la convention devrait inclure les travailleurs domestiques sans contrat, de même que les travailleurs domestiques sans formation qui travaillent occasionnellement ou à la journée<sup>367</sup>.

Le groupe d'Afrique a également tenu et réussi à faire adopter un amendement au préambule de la Convention afin de relever la spécificité du travail domestique dans les pays en développement :

Considérant en outre que, dans les pays en développement qui ont des taux de chômage record, les travailleurs domestiques représentent une proportion non

---

Djibouti, Égypte, Érythrée, Éthiopie, Gabon, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée-Bissau, Kenya, Lesotho, Liberia, Jamahiriya arabe libyenne, Madagascar, Malawi, Mali, Maroc, Maurice, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Niger, Nigeria, Ouganda, République démocratique du Congo, Rwanda, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Seychelles, Sierra Leone, Somalie, Soudan, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Togo, Tunisie, Zambie, Zimbabwe

<sup>363</sup> *Ibid* aux pp 47-48.

<sup>364</sup> OIT, *supra* note 315 à la p10.

<sup>365</sup> *Ibid* à la p22.

<sup>366</sup> *Ibid* à la p30.

<sup>367</sup> *Ibid*.



négligeable de la population active, sont en majorité des ressortissants nationaux issus du chômage et font partie des travailleurs les plus marginalisés et les plus vulnérables<sup>368</sup>.

Le groupe d'Afrique a également fait une proposition<sup>369</sup> sur le travail domestique des enfants qui a été retenue après une légère modification du gouvernement du Bangladesh et qui se lit finalement comme suit:

Les États Membres devraient veiller à ce que le travail domestique effectué par des travailleurs d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi n'empêche ni ne compromette leur éducation et leur formation professionnelle.

Sur la question du temps de travail, le groupe a fermement soutenu la proposition du Bureau qui voulait que les périodes d'astreinte soient considérées comme du temps de travail inclus dans la durée normale de travail<sup>370</sup>. Il s'est également opposé à une proposition d'amendement du groupe employeur qui tendait à rendre possible que le salaire des travailleuses domestiques puisse être payé dans son intégralité en nature<sup>371</sup>. Néanmoins, le groupe ne s'oppose pas au paiement en nature dans l'absolu en rappelant que celui-ci n'était pas exceptionnel sur le continent<sup>372</sup>. Il soutient alors la proposition initiale du Bureau:

Compte tenu du point 14 (1), la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales peuvent prévoir le paiement en nature d'un pourcentage limité de la rémunération des travailleurs domestiques sous la forme de prestations en nature, en tenant dument compte des caractéristiques

<sup>368</sup> *Ibid* à la p40.

<sup>369</sup> *Ibid* à la p50. «Les États Membres devraient veiller à ce que le travail domestique effectué par des enfants n'empêche pas ni ne compromette l'éducation et la formation professionnelle de ces enfants.» L'idée est d'assurer que le travail domestique ne nuise pas à l'éducation ni à la formation professionnelle qui doivent être reconnues comme un droit.»

<sup>370</sup> *Ibid* à la p69.

<sup>371</sup> *Ibid* à la p73.

<sup>372</sup> BIT, *supra* note 42 à lap 8; OIT, *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, Rapport de la Commission des travailleurs domestiques, compte rendu provisoire, quatrième question à l'ordre du jour de la Conférence, 100ème sess, 2011, à la p 65, en ligne : <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_157697.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_157697.pdf)>.

spécifiques du travail domestique, dans des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à d'autres catégories de travailleurs en général, à condition que des mesures soient prises pour garantir que ces prestations soient librement acceptées par le travailleur, servent à son usage personnel et soient conformes à son intérêt, et que la valeur qui leur est attribuée soit juste et raisonnable.

Il insiste toutefois pour que ce mode de paiement repose sur la libre acceptation de la travailleuse domestique<sup>373</sup>.

Le groupe d'Afrique était favorable à l'institution de dispositifs visant à faciliter l'accès aux mécanismes de règlement des conflits aux travailleuses domestiques. L'Afrique du Sud est un exemple probant de cette vision puisqu'il a mis en place en 1995 une loi ayant institué la Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage, organe de règlement des différends grâce auquel les travailleurs domestiques peuvent défendre leur cause sans passer par des procédures compliquées<sup>374</sup>.

Le groupe d'Afrique concrètement lors des travaux a manifesté le besoin effectif de mettre de l'avant la défense et la protection efficaces des droits des travailleuses domestiques :

Le groupe de l'Afrique souhaite examiner plus avant les aspects suivants: l'action nécessaire pour que les travailleurs domestiques soient considérés comme une composante à part entière de la population active, la protection sociale et la protection de la santé et la sécurité au travail et le rôle actif joué par les agences d'emploi privées en tant qu'employeurs<sup>375</sup>.

Et c'est très fermement que le groupe d'Afrique s'est opposé à la proposition du groupe employeur qui aurait souhaité qu'on introduise une disposition de progressivité dans la mise en place effective de mesures visant à garantir un

---

<sup>373</sup>*Ibid.*p77

<sup>374</sup>OIT, *supra* note 315 à la p92.

<sup>375</sup>OIT, *supra* note 372 à la p6.

environnement de travail sain et salubre pour les travailleuses domestiques. Pour le groupe d'Afrique, même s'il peut être difficile de garantir un environnement de travail sûr et salubre, ce principe répond à un besoin immédiat des travailleurs domestiques<sup>376</sup>. Ce faisant, la disposition devrait être incluse dans la convention telle quel néanmoins, la mesure de progressivité fut retenue dans la disposition finale de la convention.

Enfin, concernant l'inspection, le groupe d'Afrique s'est enfin opposé<sup>377</sup> à l'amendement de l'Union Européenne de mettre l'accent sur le caractère privé des domiciles en ce qui concerne la mise en œuvre des mécanismes de plaintes.

En somme, comme on peut le constater, le groupe d'Afrique défendait une position très proche de celles des représentants des travailleurs.

### 3.3. L'adoption de la Convention

Après les nombreuses consultations et les deux commissions ayant débattu et discuté les projets d'instruments, la CIT à sa 100<sup>ème</sup> session adopte finalement, le 16 juin 2011, la *Convention 189 et la Recommandation 201 sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques*. Les instruments ont été adoptés dans une très large majorité par 396 votes de délégués favorables contre 16 contre et 63 abstentions<sup>378</sup> pour ce qui concerne la convention. La recommandation a quant à elle été adoptée à 434 voix pour, 8 contre et 42 abstentions<sup>379</sup>.

---

<sup>376</sup>*Ibid* à la p68.

<sup>377</sup>*Ibid* à la p74.

<sup>378</sup>BIT, *supra* note 298.

<sup>379</sup>*Ibid*.



### 3.3.1. Le contenu des normes adoptées

Nous reviendrons brièvement ici sur les principales dispositions de la convention et de la recommandation avant de faire un point sur l'état des ratifications et de la mobilisation des organismes de défense des travailleuses domestiques depuis l'adoption de ces deux textes.

#### 3.3.1.1. La Convention (n°189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques

La convention adoptée en 2011 comprend vingt-sept (27) articles qui traitent de toutes les questions générales relatives à la relation de travail de la travailleuse domestique.

Le préambule de la convention rappelle l'objectif de la justice sociale pour tous par la promotion du travail décent. Il reconnaît explicitement la contribution significative des travailleuses domestiques à l'économie mondiale et rappelle la discrimination, la sous-évaluation de leur travail et les nombreuses iniquités dont elles sont victimes. Il rappelle également les instruments de l'OIT qui incluent néanmoins déjà cette catégorie professionnelle. Tout ceci sous-tend la justification de l'adoption de la convention.

Les articles 1<sup>er</sup> et 2 de la convention traitent du champ d'application de cette dernière. Si l'article 1<sup>er</sup> se limite à définir les notions de travail domestique et travailleuses domestique, il précise également que les personnes effectuant le travail domestique de manière sporadique et occasionnelle ne sont pas incluses. L'article 2 quant à lui

prévoit l'exclusion éventuelle de certaines catégories de professionnelles de la convention par le Membre qui la ratifie, comme cela était souhaité par les employeurs.

L'article 3 rappelle pour les Membres l'obligation de promouvoir les droits et principes fondamentaux au travail, la protection effective des droits humains des travailleuses domestiques et la prise de mesures visant la jouissance et la reconnaissance effective de la liberté syndicale et du droit de négociation collective.

L'article 4 traite de l'âge minimum d'admission au travail domestique et précise que celui-ci doit être conforme aux dispositions des conventions 138 et 182 et à l'âge de la scolarité obligatoire.

L'article 5 traite de la protection des travailleuses contre le harcèlement, les violences et abus. L'article 6 prévoit des conditions de travail décentes et équitables pour les travailleuses logées chez leur employeur tandis que l'article 9 aborde la liberté contractuelle pour les travailleuses résidentes chez l'employeur. L'article 7 aborde quant à lui les questions de fond et de forme du contrat de travail. L'article 8 traite de la protection des travailleuses migrantes.

L'article 10 traite des questions relatives à l'équité entre les travailleuses domestiques et les autres travailleurs quant à la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires, le repos hebdomadaire... La question du droit au salaire minimum est traitée à l'article 11. L'article 12 prévoit le mode de rémunération et le paiement du salaire en nature dans un pourcentage limité.

Les articles 13 et 14 abordent respectivement les questions d'hygiène et de santé au travail et l'accès aux mécanismes de protection sociale incluant la maternité dans une dynamique de progressivité dans leur mise en œuvre. Il est question à l'article 15 des

mécanismes de plainte contre les agences de placement, du contrôle et de la régularisation de leur activité.

Enfin, l'article 16 traite des mécanismes de règlement des différends et de l'accès aux tribunaux, tandis que l'article 17 concerne l'effectivité des mécanismes de contrôle de l'inspection du travail et l'accès au domicile tenant compte du respect dû à la vie privée, ce qui reste une formule ambiguë<sup>380</sup>.

### 3.3.1.2. La Recommandation (n°201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques

Cette Recommandation datée de 2011, n'est pas contraignante et ne nécessite en revanche aucune ratification pour sa mise en œuvre. Elle donne des pistes et directives aux États Membres qui désirent améliorer les conditions d'emploi des travailleuses domestiques.

Elle propose aux Membres de prendre des mesures pour assurer l'effectivité de la jouissance des libertés syndicales et l'affiliation à des organisations, le renforcement des capacités des organisations de travailleuses domestiques et d'employeurs de travailleuses domestiques.

Elle recommande aux Membres de prendre des mesures en vue de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi, de prendre des mesures afin que les travailleuses domestiques ne soient pas tenues de se soumettre à des tests de dépistage du VIH ou de grossesse ou encore d'en divulguer les résultats. Elle demande aussi aux Membres

---

<sup>380</sup>Il y a trois autres articles. L'article 18 propose une mise en application de la convention par une action concertée avec les groupes d'employeurs et de travailleurs les plus représentatifs. L'article 19 précise que la convention n'affecte pas les dispositions plus favorables qui seraient prévues dans d'autres instruments. Les articles 20 et suivants abordent les conditions de forme et de validité de la convention et les modalités d'entrée en vigueur et d'application et de dénonciation de cette dernière.



de prendre des mesures afin de régler le travail domestique des enfants et interdire et éliminer toute forme de travail domestique susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des enfants.

La Recommandation précise également que les Membres doivent apporter une aide aux travailleuses quant à la compréhension de leur contrat de travail et la description de leurs tâches. En ce sens, ils sont invités à régler les périodes d'astreinte et le repos obligatoire. Mais surtout, concernant le salaire, la Recommandation balise le paiement en nature et le mode de détermination et d'évaluation de ce dernier. Elle recommande notamment aux États de fournir aux travailleuses un document informatif sur la paie et ses composantes à l'intention des travailleuses domestiques. En ce sens, les employeurs sont invités à veiller à fournir des conditions de vie décente et hygiénique aux travailleuses logées chez l'employeur. En cas de licenciement pour un motif autre que faute grave, il est préconisé de donner un préavis raisonnable et une période de temps libre à l'employée.

La Recommandation aborde également, la question des travailleuses migrantes. Les Membres sont ainsi invités à prendre des mesures supplémentaires pour qu'elles aient accès aux mécanismes de protection sociale, un mécanisme de visite du lieu de travail préalable au placement, un service national d'assistance téléphonique et aux services d'interprète. Les pays Membres dont les travailleuses migrantes proviennent sont quant à eux incité à contribuer effectivement à la protection de ces dernières en les informant de leurs droits avant leur départ et créent des fonds d'assistance juridique. Il est recommandé que les Membres prévoient des mesures de rapatriement sans frais pour les travailleuses.

Enfin, il est recommandé aux États de prendre des mesures pour promouvoir l'alphabétisation et le perfectionnement des travailleuses mais aussi répondre à leur besoin de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

### 3.3.2. L'état des ratifications et de la mobilisation

Dès le moment où la question du travail domestique a été inscrite à l'ordre du jour de la CIT, nombreuses sont les organisations militant pour la justice sociale et les droits des travailleurs vulnérables qui se sont mobilisées pour soutenir l'action de l'OIT. Plusieurs organismes internationaux comme le Comité des droits de l'enfant, Anti Slavery International, Human Rights Watch, le Rapporteur spécial des Nations Unies contre l'esclavage, ONU Femmes ont déposé des mémoires et effectué des commentaires pertinents.

Aussi, conformément à l'article 21 alinéa (2), la Convention est entrée en vigueur douze mois après sa ratification, le 05 septembre 2013. Cette entrée en vigueur fait suite à sa ratification par l'Uruguay le 14 juin 2012 suivi par les Philippines le 05 septembre 2012. Sur les 187 pays membres de l'OIT, à ce jour, vingt-deux (22) pays l'ont ratifiée dont le dernier en date est le Portugal. Le seul pays africain ayant ratifié la convention à date est l'Afrique du sud.

Il est certain que l'adoption de cet ensemble normatif marque un tournant majeur dans l'histoire de l'OIT et elle s'entend que :

Avec ces nouvelles normes il devenait clair que les travailleurs domestiques ne sont ni des serviteurs ni des «membres de la famille», mais des travailleurs. «À partir d'aujourd'hui, ils ne pourront plus être considérés comme des travailleurs de seconde zone »<sup>381</sup>.

De ce fait, la protection des travailleuses domestiques a vraiment retenu l'attention au plan international surtout dans les rangs des travailleuses domestiques qui se sont

---

<sup>381</sup> BIT, *supra* note 298.

fortement mobilisées pour plaider pour l'adoption des instruments. Le Réseau International des Travailleurs Domestiques (IDWN) a d'ailleurs vu le jour en 2009, après que la question du travail domestique ait été inscrite à l'ordre du jour de la Conférence. L'IDWN devenue depuis 2013 la Fédération Internationale des Travailleuses domestiques (IDWF) vise entre autre comme objectif la ratification de la convention par le Bénin<sup>382</sup>. Aussi, depuis l'adoption de cet ensemble de normes, beaucoup d'organisations de défense des travailleuses domestiques ont vu le jour comme notamment le SYNEHM au Bénin.

Il existe désormais tout un réseau dans le monde, y compris au Bénin, qui milite pour la ratification de la Convention.

---

<sup>382</sup> Fédération Internationale des Travailleuses domestiques, «Qui sommes nous», en ligne: IDWFED<<http://idwfed.org/fr/au-sujet-de>>.



## CHAPITRE IV

### LES IMPACTS POTENTIELS DE LA CONVENTION 189 ET DE LA RECOMMANDATION 201 SUR LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL DOMESTIQUE AU BÉNIN

L'ensemble des normes adoptées en 2011 par la Conférence Internationale du Travail a eu indéniablement un impact et une forte résonnance dans le milieu des travailleuses domestiques, et ce dans tous les pays. Les mobilisations se sont intensifiées un peu partout et même au Bénin comme nous l'avons vu pour pousser le gouvernement à ratifier la Convention. Des groupes de défense des droits des travailleuses domestiques se sont ainsi pour la plupart donnés comme objectif de faire ratifier la Convention et d'assurer sa mise en œuvre dans tous les pays membres de l'Organisation<sup>383</sup>.

L'objectif de ce chapitre n'est pas de revenir sur les instruments adoptés par l'OIT ni de revenir sur la protection de la travailleuse domestique au Bénin. Ce chapitre permettra d'évaluer au regard de la réglementation actuelle du travail domestique et des propositions contenues respectivement dans la Convention et la Recommandation, quelles peuvent être les implications juridiques concrètes d'une éventuelle ratification de la Convention.

---

<sup>383</sup> IDWN, « Ratify C189- Actions by domestics workers worldwide », en ligne: <[http://www.idwfed.org/files/files/e-newsletter/IDWN%20e-Newsletter%20-%20Issue%20No\\_%2010.pdf](http://www.idwfed.org/files/files/e-newsletter/IDWN%20e-Newsletter%20-%20Issue%20No_%2010.pdf)>.

Il n'est cependant pas possible dans le cadre de ce mémoire de traiter l'ensemble des normes du droit du travail relatif aux travailleuses domestiques. Nous avons donc fait des choix qui reflètent selon nous les principaux enjeux en terme de protection des travailleuses, tels qu'ils ressortent des débats lors des travaux préparatoires à la Convention et consignés dans le *Rapport IV (1) Travail décent pour les travailleurs domestiques*. Le choix des enjeux questionnés ici s'appuie également sur la spécificité du travail domestique au Bénin et en particulier le fait qu'il s'agit d'un travail informel dans un pays où les mécanismes de protection du droit du travail – notamment l'inspection du travail – sont relativement limités.

Les enjeux traités ici sont : la définition du travail domestique ; l'âge d'admission au travail domestique ; les heures de travail ; la rémunération ; la santé et la sécurité au travail ; la protection sociale ; et enfin l'inspection du travail.

#### 4.1. Le champ d'application de la Convention et de la Recommandation : la définition du travail domestique

L'un des points fondamentaux dans l'élaboration d'une norme internationale est d'en délimiter le champ d'application. Dans le cadre d'un emploi reconnu comme essentiellement orienté vers l'économie informelle et qui s'avère le plus souvent multitâches et variant suivant les pays, il est important de cerner ce que l'on entend par travail domestique et ce faisant, quelles travailleuses sont couvertes par la protection offerte par les instruments.

Si lors des discussions entourant l'élaboration des normes, plusieurs Membres avaient souhaité que la définition du travail domestique soit mieux encadrée et ciblée<sup>384</sup>, il était aussi nécessaire d'inclure une définition de la notion de travail domestique qui la distingue des tâches domestiques non rémunérées effectuées pour sa propre famille<sup>385</sup>. Il était donc important de spécifier la notion de travail domestique qui semble trop large, presque infinie<sup>386</sup>.

La disposition finale de la Convention, qu'est l'article 1<sup>er</sup> se présente comme suit:

Aux fins de la présente Convention :

- (a) l'expression « *travail domestique* » désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages;
- (b) l'expression « *travailleur domestique* » désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail;
- (c) une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique.

Cet article reste relativement vague et n'apporte que peu de protection supplémentaire pour les travailleuses domestiques béninoises. En effet, en droit béninois, l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté 26 fixant les conditions générales d'emploi des employés de maison en République du Bénin limite son champ d'application à tout salarié embauché au service des particuliers et qui s'occupe d'une façon permanente et continue aux travaux de maison. Le personnel intermittent, embauché pour une durée réduite ne dépassant pas 20 heures par semaine ne relève pas de l'arrêté et demeure régi par les seules stipulations des parties. L'article 3 du même arrêté énumère les professions classées comme travail domestique au Bénin que sont : le jardinage, le gardiennage,

<sup>384</sup> BIT, *Rapport IV(1) 2011*, *supra* note 11 aux pp 17 et suiv.

<sup>385</sup> BIT, *supra* note 42 à la p 44.

<sup>386</sup> *Ibid.*



les professions de ménagers et ménagères, bonnes et boy, cuisinière et cuisinier, blanchisseur.

On remarque à la lecture des dispositions de la Convention et de l'arrêté 26 que la Convention reste assez large sur ce qu'il faut inclure ou non dans la liste du travail domestique à la différence du Bénin qui présente une liste très exhaustive des professions qualifiées de travail domestique. Sur ce plan le Bénin semble avoir déjà davantage circonscrit et précisé la notion de travail domestique que la Convention qui reste relativement floue.

Ainsi, il y a clairement un enjeu sur les conditions à remplir pour être couvertes par la Convention, et tout particulièrement en ce qui concerne le temps de travail. Le droit béninois précise que seules les personnes effectuant 20h et plus de travail domestique sont considérées comme travailleuses domestiques et peuvent se prévaloir des dispositions de l'arrêté 26. En revanche, la Convention 189 précise quant à elle que les travailleuses qui effectuent ce travail de « manière occasionnelle ou sporadique sans en faire une profession ne sont pas des travailleuses domestiques ». Il n'y a malheureusement pas de définition des termes « occasionnelle » ou « sporadique » au niveau de la Convention, ce qui soulève plusieurs problèmes. Ainsi, quand une travailleuse effectue 18 heures de travail domestique par semaine pendant 10 ans, s'agit-il d'un travail « occasionnel » ou « sporadique » ? Faute de définition internationale on peut tout au plus préciser que pour le moment, le droit béninois prive totalement cette catégorie de travailleuse des protections offertes par l'arrêté 26.

La recommandation 201 sur les travailleuses et travailleurs domestiques ne donne aucune précision sur ce point. Il nous semble qu'il aurait été souhaitable que la proposition du BIT qui était consciente de l'ambiguïté d'inclure dans la définition du travail domestique la précision « sans en faire un moyen de gagner sa vie<sup>387</sup> » pour

---

<sup>387</sup> BIT, *supra* note 11 à la p 5.

bien distinguer les travailleuses domestiques des personnes qui font par exemple des emplois de baby-sitting et toute autre tâche sans en faire une occupation principale. Dans le même sens, comme l'on relevé de nombreux États lors des débats préparatoires, il aurait été utile que la Convention précise très clairement que les travailleuses à temps partiel sont couvertes par la protection de l'ensemble normatif.

Dans le même sens, il est pour le moins regrettable que la définition des tâches relevant du travail domestique n'ait pas été davantage spécifiée, même s'il existe une Classification Internationale Type des Professions<sup>388</sup> qui peut aider à comprendre le type de travail éventuellement protégé.

On relèvera sur le champ d'application de la Convention que l'article 2, en son point 2, prévoit que chaque État, après consultations des organisations de travailleurs et d'employeurs peut exclure certaines catégories de travailleuses domestiques :

- (a) des catégories de travailleurs qui bénéficient à un autre titre d'une protection au moins équivalente;
- (b) des catégories limitées de travailleurs au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers d'une importance significative.

Non seulement, le champ d'application de la Convention prévoit officiellement l'exclusion de nombreuses travailleuses - comme toutes celles qui ne font du travail domestique que de manière « occasionnelle » - mais il est également possible aux États d'écarter de nombreuses catégories de travailleuses, après de simples

---

<sup>388</sup>La CITP est un instrument dont la première version a été adoptée en 1957 par les Statisticiens du Travail. La dernière version mise à jour de la CITP date de 1988. Elle permet de définir clairement les différents emplois existants en fonction des tâches qu'implique cet emploi. Pour les professions listées comme travail domestique elles sont appelées « professions élémentaires » et classées dans deux grands groupes 5 et 9. Dans cette classification on classe d'une part les travailleurs domestiques des établissements commerciaux, des institutions et des ménages privés. Au niveau de la CITP, les services de garde et de soins aux enfants sont inclus dans le travail domestique de même que les soins aux personnes âgées. Ce sont plus ces domaines d'intervention qui font l'objet de débats de ce qu'il aurait fallu intégrer ou non dans la Convention 189. Dans le sous-groupe 913 de la classification, les travaux sur lesquels pratiquement tous s'accordent sont répertoriés comme travail domestique : aide ménage, blanchisseurs, laveurs, cireurs, soin du linge, préparation des mets...

consultations avec les parties intéressées. Il nous semble ainsi difficile de conclure - a priori - que la Convention couvre davantage de travailleuses que l'arrêté n°26.

#### 4.2. La question de l'âge du travail au travail

Lors des débats préparatoires de la Convention, la question de l'âge minimum pour exercer le travail domestique fut l'une des plus débattue. Elle est également un enjeu au cœur de la normativité de l'OIT comme en témoigne le fait que deux Conventions fondamentales portent spécifiquement sur cette question : la *Convention 182 sur les pires formes de travail des enfants* (1999) et la *Convention 138* sur l'âge minimum d'admission à l'emploi (1973).

Sur ce point, l'Organisation ne vise nul autre objectif que l'abolition du travail des enfants<sup>389</sup>. Néanmoins, il est clair que cette vision n'est toujours pas partagée intégralement par l'ensemble des États membres<sup>390</sup> au sein desquels le travail des enfants reste présenté comme une condition pour la survie de la cellule familiale.

Lors des débats préparatoires à la Convention, cette question a ainsi soulevé de nombreux préoccupations. Alors que certains participants comme le Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage a manifesté le désir de l'interdiction expresse du travail domestique pour les jeunes de moins de 15 ans

---

<sup>389</sup> Karl Hanson, « Repenser les droits des enfants travailleurs » dans M. Bonnet et al, dir, *Enfants travailleurs repenser l'enfance*, Editions Page deux, 2006, 101 à la p 113.

<sup>390</sup> Michel Bonnet, « La Déclaration de Kundapur: et si on écoutait les enfants travailleurs? » dans M. Bonnet et al, dir, *Enfants Travailleurs Repenser L'enfance*, Editions Page deux, 2006, 59 à la p 86.



encore assujettis à la scolarité obligatoire<sup>391</sup>, d'autres participants insistaient quant à eux sur l'obligation de scolarité pour les jeunes travailleurs de 15 ans à 18 ans<sup>392</sup>. Le Comité des droits de l'enfant des Nations Unies recommandait quant à lui fermement que l'embauche des enfants à titre d'employé domestique logeant chez leur employeur soit interdite en raison du risque accru d'exploitation<sup>393</sup>.

Finalement, la question de l'âge est prévue à l'article 4 de la *Convention 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques*. La Convention ne fixe pas directement l'âge minimum. Elle impose cependant à tout membre qui ratifie l'instrument de fixer un âge minimum pour les travailleuses domestiques qui doit être compatible avec les dispositions de la *Convention (138) sur l'âge minimum* et la *Convention (182) sur les pires formes de travail des enfants* et ne doit pas être inférieur à celui qui est prévu par la législation nationale applicable à l'ensemble des travailleuses. Cet âge serait donc de 13-15ans pour les travaux légers et peut aller de 12 à 14 ans dans les pays en développement. Tout l'enjeu porte donc sur la qualification du travail domestique et donc sur la définition des tâches liés à ce travail. Ainsi, comme le relève le BIT lui même, le travail domestique est un travail dangereux et potentiellement d'une des pires formes de travail des enfants<sup>394</sup>. Concrètement, le travail des enfants dans le travail domestique est interdit. Le seul travail domestique acceptable est celui effectué dans le cercle familial.

Dans tous les cas, l'article 4 précise que les pays parties à la Convention doivent veiller à ce que le travail domestique effectué à un âge supérieur à l'âge minimum d'admission mais inférieur à 18 ans ne doit pas priver les travailleuses domestiques

---

<sup>391</sup> BIT, *Rapport IV (2A) Travail décent pour les travailleurs domestiques, Quatrième question à l'ordre du jour*, ILC.100/V/2A, 2011auxpp 34 et suiv.

<sup>392</sup> *Ibid* aux pp 26-28. Plusieurs gouvernements de pays comme le Canada, le Pérou, le Ghana, l'Espagne, les groupes employeurs comme ceux du Brésil, les Pays-Bas, le Portugal et même l'Organisation Internationale des Employeurs et quasiment tous les membres du groupe travailleurs.

<sup>393</sup> BIT, *Rapport IV(1), Travail décent pour les travailleurs domestiques, Quatrième question à l'ordre du jour*, 99<sup>ème</sup> sess CIT, 2010, aux pp 31-21.

<sup>394</sup> BIT/IPEC, *supra* note 50.

de la scolarité obligatoire ni compromettre leurs chances de poursuivre leurs études ou de suivre une formation professionnelle.

Pour en venir au Bénin, jusqu'en 2011 aucune disposition spécifique n'était prévue pour encadrer l'âge en matière de travail domestique. La norme applicable qui pouvait donc servir de référence était l'article 166 du Code du travail, qui fixe à 14 ans l'âge minimum à l'embauche.

Toutefois, sous la pression des organisations internationales, le Bénin a finalement modifié sa législation. C'est tout d'abord le Comité des Droits Économiques Sociaux et Culturels qui, en 2008 déclare : «Le Comité est profondément préoccupé par la prévalence du travail des enfants, notamment par l'exploitation économique et l'abus fréquent d'enfants engagés comme employés domestiques ou vidomegons»<sup>395</sup>.

Par la suite, la Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations de l'OIT, sur la base des commentaires du Comité des Droits Économiques Sociaux et Culturels, a aussi émis des inquiétudes en 2010 :

La commission se dit très préoccupée par l'ampleur du phénomène et l'absence de réglementation pour assurer que les enfants de moins de 18 ans qui travaillent comme employés de maison n'effectuent pas de travaux dangereux, et exprime le ferme espoir que l'arrêté, qui vise à modifier l'arrêté n° 26 du 4 avril 1999 pour interdire l'emploi des enfants de l'un ou de l'autre sexe âgés de moins de 18 ans pour les travaux de maison, sera adopté dans les plus brefs délais. Elle prie le gouvernement de fournir des informations sur tout fait nouveau réalisé à ce sujet<sup>396</sup>.

---

<sup>395</sup>Comité des droits économiques sociaux et culturels, *Examen des rapports présentés par les États parties conformément aux articles 16 et 17 du Pacte*, Observations finales du Comité des droits économiques sociaux et culturels, Bénin, E/C.12/BEN/CO/2, Quarantième sess, 2008.

<sup>396</sup>CEACR, *supra* note 263.

Finalement, en 2011, le Bénin a clarifié la situation et légiféré sur la question de l'âge du travail domestique. La modification de l'arrêté 26 a été effectuée le 13 mai 2011<sup>397</sup> en ce qui concerne la fixation d'un âge minimum de 18 ans pour l'embauche des travailleuses domestiques. Cette disposition, adoptée suite aux pressions des institutions internationales, est ainsi venue combler le vide juridique qui prévalait alors. D'une certaine manière, elle reconnaît la spécificité du travail domestique en créant une forme de « discrimination positive »<sup>398</sup>. En effet, à notre connaissance, c'est le seul domaine où le droit du travail béninois interdit explicitement le travail des enfants de moins de 18 ans ; là encore, la législation béninoise apparaît concrètement plus protectrice que les dispositions inscrites à l'article 4 de la Convention de l'OIT. Le Commission d'expert de l'OIT a ainsi pris bonne note que le décret numéro 2011-029 portant fixation de la liste des travaux dangereux en République du Bénin a été adopté le 31 janvier 2011. Ce décret porte sur le travail domestique aux niveaux des travaux moyennement et hautement dangereux et interdit aux enfants de moins de 18 ans de s'y engager.<sup>399</sup>

Lorsqu'ils réglementent les conditions de travail et de vie des travailleurs domestiques, les Membres de l'OIT devraient accorder une attention particulière aux besoins de ceux qui sont d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi, tel que défini par la législation nationale, et prendre des mesures pour les protéger, y compris :

---

<sup>397</sup> Arrêté n°335, *supra* note 258.

<sup>398</sup> Si le principe est l'égalité de tous en droit, il arrive que le législateur au regard d'une certaine préoccupation notamment lorsqu'un groupe de personnes est victime de discrimination systématique favoriser ce groupe de personnes en vue de rétablir l'égalité des chances.

<sup>399</sup> CEACR, *Observations CEACR, Mise en œuvre de la Convention 182 sur les pires formes de travail des enfants par le Bénin*, 2014, 104<sup>ème</sup> sess CIT 2015, à l'art 3 d), en ligne : <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_I D:3182325:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_I D:3182325:NO)>: « La commission prie le gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces afin de veiller à ce que le décret no 2011-029 soit effectivement appliqué et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées contre les personnes ayant soumis des enfants de moins de 18 ans à des travaux domestiques dangereux. Elle prie le gouvernement de fournir des informations à cet égard, ainsi que sur les progrès réalisés dans l'adoption du Code de l'enfant. »



- a) en limitant strictement la durée de leur travail afin d'assurer qu'ils aient suffisamment de temps pour leur repos, leur éducation et leur formation, les activités de loisirs et les contacts avec la famille;
- b) en interdisant le travail de nuit;
- c) en établissant des restrictions relatives au travail qui est excessivement exigeant, physiquement ou psychologiquement;
- d) en établissant des mécanismes ou en renforçant ceux qui existent pour assurer le suivi de leurs conditions de vie et de travail.

Concrètement, l'adoption de cet ensemble de normes par le Bénin donnerait les outils nécessaires au pouvoir exécutif pour baliser le travail des enfants dans le travail domestique. Elle permettra également de montrer l'engagement du Bénin d'interdire le travail des enfants puisque pour l'heure, de manière réaliste faire respecter l'interdiction du travail domestique des enfants avant 18 ans semble illusoire.

Néanmoins, la vraie préoccupation reste l'effectivité de cette disposition. Comme nous l'avons montré, le travail domestique au Bénin est effectué par des *vidomégons*<sup>400</sup> donc de jeunes enfants, des jeunes filles dans l'immense majorité des cas, placées, qui ont moins de 18 ans et qui effectuent ce travail dans la plus parfaite informalité. On peut ici citer le rapport du Commission d'experts de l'OIT qui décrit ainsi la réalité du travail domestique des enfants au Bénin :

La commission a précédemment noté que le Bénin comptait un nombre important d'enfants *vidomégons*, des enfants placés auprès d'un tiers par leurs parents ou par une personne intermédiaire dans le but de leur faire acquérir une éducation ou de les faire travailler et qui sont, pour la plupart, des enfants non scolarisés issus de zones rurales. Elle a noté que ce phénomène, autrefois considéré comme une marque de solidarité traditionnelle entre parents et membres d'une famille, connaît quelques déviations. Certains enfants impliqués dans ce système sont victimes de maltraitance, voire même de violences physiques et psychologiques<sup>401</sup>.

Aussi, conscient de cette situation, le Bénin participe au PAN<sup>402</sup> (Plan d'Action National) pour la lutte contre les pires formes de travail des enfants avec l'appui

<sup>400</sup> BIT, *Rapport IV (1) 2010*, *supra* note 393 à la p 26.

<sup>401</sup> CEACR *supra* note 399.

<sup>402</sup> BIT, *Mise en œuvre de l'agenda du travail décent en Afrique de l'ouest: résultats des activités de l'Équipe d'appui technique au Travail décent-Bureau pays de l'OIT à Dakar (ETD/BP-OIT-Dakar)*, mai

financier du Programme International de Lutte contre le Travail des enfants dont l'une des priorités est la lutte contre le travail des enfants dans le service domestique<sup>403</sup>. Il reste que ces mesures ne semblent pas encore satisfaisantes pour la Commission d'experts de l'OIT qui prie toujours.

#### 4.3. La question du temps de travail

La question de la durée du travail est fondamentale en matière de réglementation du travail domestique. Il ressort des études de l'OIT, que dans plus de la moitié des pays étudiés, il n'existe aucune limite obligatoire concernant le temps de travail des employées domestiques<sup>404</sup>. Dans plus de 80% des pays étudiés membres de l'organisation, le temps de travail est reconnu comme étant l'un des plus long et excède les 48 heures hebdomadaires dans le travail domestique<sup>405</sup>.

Néanmoins, cette vieille et longue discrimination dont sont victimes les travailleuses domestiques dans plusieurs pays du monde en ce qui concerne la durée de travail peut se justifier par l'exclusion que l'OIT avait elle-même créée à travers les *Convention (1) sur la durée du travail dans l'industrie* de 1919 et la *Convention (30) sur la durée du travail commerce et bureau* de 1930<sup>406</sup>. L'OIT avait donc implicitement exclu les travailleuses domestiques des normes sur la durée du travail. Dans la perspective du travail décent pour tous, l'organisation retient finalement une durée de travail de 40 heures, qualifiée de durée acceptable<sup>407</sup>.

---

2013, à la p 19, en ligne : < [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-addis\\_ababa/---sro-dakar/documents/publication/wcms\\_226983.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-addis_ababa/---sro-dakar/documents/publication/wcms_226983.pdf) >.

<sup>403</sup> *Ibid.*

<sup>404</sup> BIT, *Rapport IV(1)*, *supra* note 11 à la p 53.

<sup>405</sup> *Ibid* à la p 5.

*Ibid* à la p 5.

e 314 à la p 15.

<sup>407</sup> BIT, « Durée du travail dans le travail domestique », Travail domestique : Note d'information 2, 2011, à la p 4.

Pendant les travaux préparatoires de la Convention, il a rapidement été admis que les travailleuses domestiques ne devraient pas bénéficier de conditions moins favorables que celles des autres travailleurs<sup>408</sup>. Le rapporteur spécial des Nations unies sur les formes contemporaines d'esclavage précisait ainsi que les travailleuses domestiques devraient être protégées par la législation du travail à l'égal des autres travailleurs<sup>409</sup>. Pour le rapporteur, il convient d'éliminer toute discrimination concernant la durée du travail, les jours de repos et les congés<sup>410</sup>. L'analyse des débats préparatoires relève également que l'un des principaux enjeux était le droit au repos hebdomadaire de 24 heures consécutives.<sup>411</sup>

Finalement, dans la Convention 189 la durée du travail est traitée à l'article 10 en son alinéa 1<sup>er</sup>. Il se lit comme suit :

Tout membre doit prendre des mesures en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail.... Conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives compte tenu des caractéristiques particulières du travail domestique.

Ce faisant, la Convention préconise une égalité juridique de traitement entre les différentes catégories de travailleurs mais en conformité avec la législation nationale, ce qui laisse une importante marge d'appréciation pour le législateur national.

En ce qui concerne le repos hebdomadaire, l'alinéa 2 de l'article 10 précise cependant que le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives<sup>412</sup>. La Convention traite également des temps d'astreinte à l'alinéa 3 du même article 10 qui stipule que :

---

<sup>408</sup>BIT, *Rapport IV (2A)*, *supra* note 391 à la p 48.

<sup>409</sup>*Ibid* à la p 48.

<sup>410</sup>*Ibid*.

<sup>411</sup>BIT, *Rapport IV (2A)*, *supra* note 391 à la p44.

<sup>412</sup>*Convention no. 189, supra* note 1.



Les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux doivent être considérées comme du temps de travail dans la mesure déterminée par la législation nationale, par les Conventions collectives ou par tout autre moyen compatible avec la pratique nationale<sup>413</sup>.

La *Recommandation 201* fournit également de précises indications sur l'interprétation à faire de ce temps d'astreinte, de ce temps de disponibilité, aux alinéas a, b et c du point 9 (1):

En ce qui concerne les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux (périodes de disponibilité), les Membres devraient, dans la mesure prévue par la législation nationale ou les conventions collectives, régler :

- a) le nombre maximal d'heures de disponibilité par semaine, par mois ou par année, qui peut être exigé du travailleur domestique et la manière dont elles pourraient être calculées ;
- b) le repos compensatoire auquel le travailleur domestique a droit, si la période normale de repos est interrompue par une période de disponibilité ;
- c) le taux auquel les heures de disponibilité devraient être rémunérées.

On relèvera également que la *Recommandation 201 sur les travailleuses et travailleurs domestiques* en son point 5(c) interdit le travail de nuit des enfants de moins de 18 ans. Sur ce point précis, il n'y a pas de différence avec l'article 153 du Code du travail du Bénin qui interdit explicitement le travail de nuit chez les jeunes d'un âge inférieur à 18 ans.

En revanche, sur la question du temps de travail, il existe d'importantes distinctions entre la Convention et les dispositions normatives béninoises. L'arrêté n°26 prévoit que le temps de travail dans l'emploi domestique est de 50 heures hebdomadaire.<sup>414</sup> Toute heure de travail effectuée au-delà des 50 heures

---

<sup>413</sup> *Ibid.*

<sup>414</sup> Arrêté n°26, *supra* note 252 à l'art6.

règlementaires est réputée «heure supplémentaire» et donne droit à la rémunération indiquée à l'article suivant<sup>415</sup>. Il s'agit donc d'un maximum à partir duquel le paiement des heures supplémentaires doit être majoré conformément aux dispositions sur les heures supplémentaires<sup>416</sup>. C'est plus que ce qui est applicable à l'ensemble des autres travailleurs relevant des dispositions du Code du travail qui bénéficie d'une semaine normale de travail<sup>417</sup>.

L'arrêté 26 garantit également un repos hebdomadaire consécutif de 24 heures pour les travailleuses domestiques en son article 8<sup>418</sup> : il n'y donc techniquement pas de problème à ce niveau.

À l'analyse des points précédents, c'est donc surtout le temps de travail hebdomadaire au Bénin qui soulève des difficultés particulières au regard des dispositions de la Convention. Il convient tout d'abord de souligner que dans l'état actuel du droit, les dispositions relatives aux travailleuses domestiques sont discriminatoires en ce qui concerne la détermination de leur horaire de travail. En effet, on présume que les employés de maison ont de longues périodes d'inactivité auxquelles il faut parer en vertu du «principe d'équivalence» pour compenser avec les autres travailleurs. Cet argument repose sur une appréciation tronquée de la réalité du travail domestique qui suppose une mise à disposition quasi-constante des vidomégons, qui logent la plupart du temps chez leurs employeurs. Comme le souligne l'OIT:

Pour les travailleurs résidents, la séparation entre le travail et le chez-soi, entre le travail et le repos, peut-être une zone grise et floue. Il n'est pas inhabituel pour les travailleurs domestiques de travailler au-delà des 8 heures

---

Compte tenu des arrêts et temps morts inhérents à cette profession, la durée des Services des employés de maison est fixée par application du principe des équivalences à 200 heures par mois correspondant à un travail effectif mensuel de 173,33 heures par mois soit une durée hebdomadaire de 50 heures de travail

<sup>415</sup> *Ibid* à l'art 6.

<sup>416</sup> *Ibid* à l'art 7.

<sup>417</sup> *Loi 1998, supra* note 151 à l'art 142.

<sup>418</sup> *Arrêté n°26, supra* note 252 à l'art 8.

quotidiennes. Leur semaine de travail peut être indéfinie, les jours de repos risquent d'être supprimés ou reportés<sup>419</sup>.

La *Convention sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques* invite les pays qui ratifient ladite Convention à offrir une égalité de traitement dans les horaires de travail aux travailleuses domestiques au même titre que les autres catégories. Une fois la Convention ratifiée, le Bénin devra rétablir l'équité, réexaminer sa réglementation et offrir cette composante essentielle du travail décent aux travailleuses domestiques. Une telle modification viendrait soulager les travailleuses des longues heures de travail harassantes et aussi leur permettre de profiter plus pleinement du paiement des heures supplémentaires effectuées.

#### 4.4. La question de la rémunération des travailleuses domestiques

Dans le secteur du travail domestique, la question de la rémunération soulève bien des enjeux. Les débats préparatoires mettent en évidence toute la complexité du sujet. La rémunération des employés de maison est fortement dépendante de la capacité financière des ménages eux-mêmes<sup>420</sup>. Il reste que l'emploi domestique est l'un des secteurs où on observe le plus faible taux de rémunération<sup>421</sup>. Ceci pourrait notamment s'expliquer par les rapports de pouvoir profondément inégalitaires entre les jeunes *vidomègons*, placés par leurs familles, et leurs employeurs. Mais cela s'explique également par l'idée largement véhiculée que l'aptitude au travail

---

<sup>419</sup>BIT, *supra* note 407 auxpp2;4.

<sup>420</sup>BIT, *Rapport IV (I) 2010*, *supra* note 393.

<sup>421</sup>*Ibid.*



domestique est innée<sup>422</sup>, tout particulièrement chez les femmes, et qu'il ne nécessiterait aucune compétence particulière.

Quoiqu'il en soit, il est admis que les travailleuses domestiques sont victimes d'une exploitation économique systématique, qu'elles obtiennent des salaires indécents<sup>423</sup>, quand elles en obtiennent, et qu'il n'existe souvent pas de salaire minimum pour cette catégorie professionnelle<sup>424</sup>. À ce sujet, on ne peut occulter le fait que l'OIT a pendant longtemps expressément autorisé les États qui le souhaitent à exclure les travailleuses domestiques de la Convention sur la protection du salaire<sup>425</sup>.

#### 4.4.1. Le droit au salaire minimum

La protection du salaire minimum est une question délicate surtout dans un contexte d'économie informelle et sous-développée comme celui du Bénin, un pays pauvre du Sud où pourtant le recours des familles à une travailleuse domestique est quasi systématique.

Si au moment des discussions préparatoires, la plupart des gouvernements et des Membres travailleurs étaient d'avis qu'il fallait appliquer le salaire minimum aux

---

<sup>422</sup>*Ibid.*

<sup>423</sup>BIT, *supra* note 314 à la p 15.

<sup>424</sup>*Ibid.*

<sup>425</sup>*Convention 95 sur la protection du salaire*, 1<sup>er</sup> juillet 1949, 32<sup>ème</sup> sess CIT, (entrée en vigueur 24 septembre 1952). L'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, là où de telles organisations existent et y sont directement intéressées, pourra exclure de l'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente convention les catégories de personnes qui travaillent dans des circonstances et dans des conditions d'emploi telles que l'application de l'ensemble ou de certaines desdites dispositions ne conviendrait pas, et qui ne sont pas employées à des travaux manuels ou qui sont employées à des services domestiques ou à des occupations analogues.

travailleuses domestiques<sup>426</sup>, dans le cas des membres employeurs, cette opinion n'était pas partagée. Pour la Confédération patronale de la République Dominicaine (COPARDOM) par exemple,

La fixation d'un salaire minimum pour les travailleuses domestiques n'est pas adaptée car elle ferait peser une charge sur des familles qui n'ont pas les mêmes moyens financiers alors qu'elles doivent toutes faire appel aux services d'un travailleur domestique. Le salaire doit résulter d'un accord entre les deux parties. Ce faisant, pour ce groupe, la réglementation du salaire minimum devrait être laissée au libre arbitre des deux parties.

Pourtant, il est une réalité que les travailleuses domestiques dans bien des cas ne sont pas en position de négocier leur salaire<sup>427</sup>. L'Organisation Internationale des Employeurs (OIE) avait renchéri en faisant valoir que la ratification de la Convention ne devrait pas contenir une telle protection à l'heure actuelle. Pour l'OIE, les pays devraient pouvoir librement fixer un seuil minimum pour la catégorie visée.

On relèvera *a contrario* que pour le Comité des droits de l'enfant de l'ONU il était clair que les enfants devaient être expressément inclus dans la catégorie de travailleurs devant jouir de cette protection du salaire minimal<sup>428</sup>.

La Convention adoptée prévoit à son article 11 que «[t]out Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe»<sup>429</sup>. Désormais donc, les travailleuses domestiques doivent bénéficier du salaire minimum. Il n'y a en revanche, aucune disposition précisant que cette disposition s'applique également aux enfants.

---

<sup>426</sup>BIT, *Rapport IV (2A)*, *supra* note 391 à la p 49.

<sup>427</sup>*Ibid.*

<sup>428</sup>BIT, *Rapport IV (2A)*, *supra* note 391 à la p50.

<sup>429</sup>*Convention no. 189*, *supra* note 1.

Sur cette question précise, la ratification de la Convention ne devrait pas poser de problème particulier. L'arrêté n°26 ne prévoit certes rien en la matière. Toutefois, l'article 12 fixant les conditions d'emploi des employés de maison précise que pour toutes dispositions ne faisant pas l'objet de l'arrêté, il faut se conformer aux dispositions du Code du travail et de la Convention Collective Générale en la matière. Or, à la lecture du Code du travail béninois, il ressort que les travailleuses domestiques doivent techniquement être rémunérées sur la base du salaire minimum. Le Code du travail en son article 210 alinéa 1<sup>er</sup> affirme qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIG. De surcroît, l'article 60 alinéa 1<sup>er</sup> de la Convention Collective Générale garantit également ce droit au salaire minimum pour tous les travailleurs suivant leur emploi et leur catégorie professionnelle<sup>430</sup>. Actuellement, le salaire minimum mensuel est de 40000 francs CFA<sup>431</sup> soit environ 90 dollars CAD.

Si la protection du salaire minimum dans la législation béninoise existe déjà, il n'en demeure pas moins que compte tenu de la fragmentation et du caractère dispersé des normes qui règlementent le travail domestique, cette disposition est peu respectée. Comme nous l'avons vu dans le Chapitre I, la plupart des travailleuses domestiques ne sont pas rémunérées du tout ou le sont vraiment faiblement. La ratification de la Convention pourrait cependant permettre au Bénin d'inclure explicitement le droit au salaire minimum des travailleuses domestiques, soit dans l'arrêté n°26, soit dans le Code du travail. Il ne faut pas perdre de vue que le salaire minimum reste un moyen global qui permet le recul de la pauvreté des travailleuses domestiques et contribue sans conteste à l'amélioration des conditions de vie de toutes et tous<sup>432</sup>.

---

<sup>430</sup> *Convention Collective Générale*, *supra* note 178 à l'art 60.

<sup>431</sup> «Salaire minimum au Bénin à partir du 01-04-2014 jusqu'au 01-03-2017», en ligne: Wage Indicator Foundation < <http://www.votresalaire.org/benin/home/salaire/salaire-minimum> >.

<sup>432</sup> BIT, *Rapport IV (1) 2010*, *supra* note 393 à la p 44.



#### 4.4.2. Le paiement en nature de la rémunération des travailleuses

Le paiement en nature est traditionnellement considéré un peu partout comme le mode de rémunération des travailleuses domestiques<sup>433</sup>. La Côte d'Ivoire reste le seul pays africain qui interdit clairement le paiement en nature. Dans la majorité des pays étudiés par l'OIT, le paiement en nature est autorisé dans un assez grand pourcentage ; le plus souvent le gîte et le couvert sont considérés comme un paiement en nature<sup>434</sup> et comme l'équivalent du salaire.

Lors des débats préparatoires, les positions étaient fortement divergentes suivant les réalités de chaque pays et suivant ce qui était inclus ou non dans la composition du paiement en nature<sup>435</sup>. Le rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage souhaitait cependant que les paiements en nature et les systèmes de paiement anticipé ou différé soit interdits puisqu'ils visent à maintenir la travailleuse en situation de dépendance.

Finalement, la Convention 189 dans son article 12 a donné des indicatifs sur la périodicité, la forme du paiement et la rémunération en nature. Il se décline comme suit:

1. Les travailleurs domestiques doivent être payés directement en espèces, à intervalles réguliers et au moins une fois par mois. A moins que le mode de paiement ne soit prévu par la législation nationale ou les conventions collectives, le paiement peut se faire par transfert bancaire, par chèque bancaire ou postal, par ordre de paiement, ou autre moyen légal de paiement monétaire, lorsque les travailleurs intéressés y consentent.

---

<sup>433</sup> *Ibid* à la p 45.

<sup>434</sup> *Ibid* à la p 47.

<sup>435</sup> *Ibid* aux pp 51-53.

2. La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent prévoir le paiement d'un pourcentage limité de la rémunération des travailleurs domestiques, sous la forme de paiements en nature qui ne soient pas moins favorables que ceux généralement applicables aux autres catégories de travailleurs, à condition que des mesures soient prises pour assurer que ces paiements en nature sont acceptés par le travailleur, visent son usage et son intérêt personnels, et que la valeur monétaire qui leur est attribuée est juste et raisonnable.

Si l'OIT a autorisé la pratique du paiement en nature dans la Convention 189, elle a toutefois balisé la dite pratique dans la Recommandation 201. Elle en précise les contours dans l'article 12 comme suit:

Lorsqu'il est prévu qu'un pourcentage limité de la rémunération est versé en nature, les Membres devraient envisager:

- a) de fixer le pourcentage maximal de la rémunération qui peut être payé en nature de façon à ne pas réduire indument la rémunération nécessaire pour assurer l'entretien des travailleurs domestiques et de leur famille;
- b) de calculer la valeur monétaire des paiements en nature en se référant à des critères objectifs tels que la valeur du marché, le prix de revient ou le prix fixé par les autorités publiques, selon le cas;
- c) de limiter les paiements en nature à ceux qui répondent manifestement à l'usage et à l'intérêt personnels du travailleur domestique, comme la nourriture et le logement;
- d) d'assurer que, s'il est exigé d'un travailleur domestique qu'il réside dans un logement fourni par le ménage, aucune déduction ne soit faite de sa rémunération au titre de ce logement, à moins qu'il n'y consente;
- e) d'assurer que les biens directement liés à la réalisation du travail domestique comme les uniformes, les outils ou les équipements de protection, ainsi que leur nettoyage et leur entretien, ne soient pas considérés comme un paiement en nature et que leur coût ne soit pas déduit de la rémunération du travailleur domestique.

Si ces dispositions constituent une importante avancée normative, on peut toutefois regretter que la Convention n'ait pas stipulée que le paiement en nature devait constituer une forme exceptionnelle de paiement, comme l'avait proposé la

Confédération des Syndicats Nationaux du Canada<sup>436</sup> (CSN). Également, il nous semble qu'il aurait été souhaitable que la Convention précise un pourcentage clair de ce qui peut être payable en nature pour parer à toute ambiguïté sur la question.

Il reste qu'au regard du droit applicable actuellement, la législation béninoise apparaît clairement en contradiction avec ces normes internationales. L'article 5 de l'arrêté 26 en son alinéa 2 stipule que les employés de maison logés, nourris et soignés perçoivent 25% au moins du salaire de leur catégorie par rapport à ceux qui ne sont pas logés. Ceci implique que dans le cas du Bénin, la grande portion du salaire des travailleuses domestique peut être versée en nature contre 25% qui est payable en monnaie. L'arrêté ne contient aucune précision sur les implications et l'interprétation des termes « logés, nourris et soignés ». À noter de surcroît que le texte ne précise pas si ce mode de paiement implique un accord de volonté préalable entre l'employée et son employeur.

En ce qui concerne le mode de paiement, l'article 222 du Code du travail précise que le salaire doit être versé au plus tard le 8 de chaque mois et l'article 224 précise l'obligation de donner les informations sur la paie à l'employé à travers la fiche de paie. Sur ce point précis, le droit bénin actuel semble être conforme aux dispositions de la Convention.

Il reste que la législation concernant le mode de paiement en nature est non seulement contraire aux dispositions de la Convention de l'OIT mais également discriminatoire au regard des dispositions applicables aux autres catégories de travailleurs. En ce qui concerne les employés relevant intégralement du Code du travail, le droit du travail béninois interdit le paiement en nature en son article 220<sup>437</sup> ; seule la Convention Collective autorise l'employeur qui loge un travailleur à opérer une retenue de

<sup>436</sup>BIT, *Rapport IV (2A)*, *supra* note 391 à la p53.

<sup>437</sup>*Loi 1998*, *supra* note 151 à l'art 220. « Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal nonobstant toute stipulation contraire(...)Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit sous réserve des dispositions du présent code. »



logement sur le salaire de ce dernier,<sup>438</sup> mais elle ne précise pas le pourcentage autorisé.

Pour conclure, on relèvera que s'il nous semble regrettable que le paiement en nature ait été accepté dans la Convention, il nous semble que ces nouvelles dispositions pourraient constituer un apport majeur dans la législation béninoise.

#### 4.5. La problématique de la santé et de la sécurité au travail et de la protection sociale

Dans cette section, nous avons choisi d'aborder d'une part la protection contre les risques professionnels au travail et ensuite la protection de la maternité, deux enjeux qui étaient au cœur des débats sur le sujet lors des débats précédant l'adoption de la Convention 189.

##### 4.5.1. La protection sociale au Bénin

La protection sociale est un aspect fondamental du droit au travail, Elle fait partie des objectifs prioritaires définis dans l'agenda du travail décent<sup>439</sup> et c'est un droit fondamental reconnu à tous les individus et garanti par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme<sup>440</sup>.

---

<sup>438</sup> *Convention Collective Générale*, supra note 178 à l'art 69.

<sup>439</sup> BIT, *Rapport du directeur général, Un travail décent*, 87<sup>ième</sup> sess CIT, juin 1999 disponible en ligne

<sup>440</sup> *Déclaration Universelle*, supra note 226 aux art 22,25.

De manière schématique, la protection sociale peut être définie comme l'ensemble des mécanismes de prévoyance collective qui permettent aux individus ou aux ménages de faire face aux conséquences des risques sociaux c'est à dire aux situations pouvant provoquer une baisse de revenus ou une hausse des dépenses<sup>441</sup>. Actuellement, seulement 20%<sup>442</sup> de la population mondiale bénéficie d'une telle protection sociale, si bien que l'Organisation Internationale du Travail s'est donnée pour mission d'aider les pays à garantir la protection sociale à tous les groupes sociaux<sup>443</sup>.

Au Bénin, l'article 1<sup>er</sup> du Code de sécurité sociale précise qu'il est institué deux régimes de sécurité sociale au Bénin:<sup>444</sup> le régime en faveur des travailleurs du secteur structuré soumis au Code du travail et le régime spécial en faveur des travailleurs agricoles, indépendants et du secteur informel<sup>445</sup>. L'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 4 précise quant à lui que les personnes assujetties au régime général de sécurité sociale donc au Code de sécurité sociale sont celles soumises aux dispositions du Code du travail.

L'article 4 du Code de sécurité sociale prévoit que seuls les travailleurs relevant du Code du travail peuvent être des bénéficiaires de la Caisse de sécurité sociale. Toute la question qui se pose fondamentalement est donc de savoir si les travailleuses domestiques relèvent du Code du travail. Comme nous avons pu le voir, les travailleuses domestiques relèvent du Code de Sécurité sociale sauf pour les cas prévus à la dérogation et qui ont été explicitement mentionnés dans l'arrêté n°26. Dans le cadre de la réalité de l'économie informelle béninoise, les travailleuses domestiques ne bénéficient pas des dispositions de la Loi n°98 portant Code du travail et de ce fait, sont privées des prestations de la CNSS. Concernant le régime

---

<sup>441</sup>Page Wikipédia consultée le 31 octobre 2015.

<sup>442</sup>BIT, « Protection sociale », en ligne : OIT<<http://www.ilo.org/global/topics/social-security/lang-fr/index.htm>>.

<sup>443</sup>*Ibid.*

<sup>444</sup>*Loi sécurité sociale, supra* note 202 à l'art 1.

<sup>445</sup>*Ibid.*

spécial de protection privée, il concerne la mise en place notamment de deux (2) mutuelles créées à Cotonou et à Parakou par le gouvernement béninois respectivement en 2000 et 2001<sup>446</sup>.

Dans tous les cas, au Bénin, jusqu'en 2007 seulement 2 millions de personnes sur 7 millions bénéficiaient effectivement d'une protection sociale. Dans le cas des travailleuses domestiques, il est complexe de définir exactement le régime sous lequel elles sont couvertes puisqu'elles relèvent en principe du régime général. Mais en même temps elles font partie intégrante de l'économie informelle et de ce fait, elles ne bénéficient pas de la couverture de la CNSS.

#### 4.5.2. Les risques professionnels du travail domestique

Lors des discussions entourant les travaux préparatoires sur la question de savoir si les travailleuses domestiques devraient bénéficier d'un lieu de travail sûr et salubre, c'est à l'unanimité que tous les Membres présents ont appuyé l'idée que la Convention puisse contenir une telle disposition<sup>447</sup>. De l'avis général, des mesures doivent être prises dans le domaine de la sécurité sociale pour garantir que les travailleuses domestiques jouissent comme tous les autres travailleurs du droit à un environnement sûr et salubre<sup>448</sup>. Les organisations de travailleurs étaient unanimes pour souligner la

---

<sup>446</sup> Épée Kotto, *L'extension de la sécurité sociale aux populations non couvertes : Rapport du Cameroun*, Association Internationale de la Sécurité Sociale, Colloque des directeurs d'institutions de sécurité sociale dans les pays francophones d'Afrique, 2004, à la p5.

<sup>447</sup> BIT, *Rapport IV (2) 2010*, *supra* note 42 à la p 109.

<sup>448</sup> *Ibid* à la p 56.



pénibilité du travail domestique<sup>449</sup> et la nécessité de protéger les travailleuses contre les risques de ce travail.

Comme l'a bien fait remarquer le groupe Travailleur argentin, le travail domestique tend à être souvent perçu comme un travail sans danger:

Or, il comporte des risques multiples qui augmentent avec la fatigue accumulée pendant les longues heures de travail. Le travail est répétitif: il oblige à se pencher et à lever de lourdes charges, à s'exposer à des températures extrêmes (cuisine, repassage) ou à la poussière pendant des périodes prolongées, à manipuler des objets tranchants (couteaux) ou des produits de nettoyage potentiellement toxiques. Les travailleurs domestiques migrants peuvent être spécialement exposés à ces risques du fait de leur méconnaissance des produits de nettoyage locaux et de la langue du pays. En outre, ces travailleurs peuvent difficilement exercer un contrôle sur leurs conditions de travail, les outils qu'ils utilisent, leurs horaires de travail et leur propre sécurité<sup>450</sup>.

Dans le même sens, l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), relevait:

Les travailleurs domestiques sont exposés en partie aux mêmes risques, en matière de santé et de sécurité, que les employés de l'hôtellerie et de la restauration et/ou les personnels soignants (brulures, coupures, chutes, exposition à des produits chimiques, lésions attribuables au travail répétitif, allergies, stress, harcèlement sexuel, violence, etc.). Par conséquent, les Conventions nos 155 (et son protocole de 2002), 187 et 111 devraient aussi s'appliquer aux travailleurs domestiques<sup>451</sup>.

---

<sup>449</sup> BIT, *supra* note 314 à la p 14.

<sup>450</sup> BIT, *Rapport IV (2) 2010*, *supra* note 42 à la p 106.

<sup>451</sup> *Ibid.*

Le travail domestique peut aussi s'avérer très dangereux par exemple lorsqu'il faut se pencher pour laver les vitres, lorsque l'on utilise à longueur de journée des produits d'entretien<sup>452</sup>.

Comme l'on noté de nombreux intervenants lors des débats préparatoires, la protection des travailleuses domestiques soulève des enjeux spécifiques. Il nous semble impossible de traiter les travailleuses domestique de la même façon que les autres travailleurs. Comme l'a bien fait remarquer le CNT Belge :

Il est cependant difficile d'imposer à tous les employeurs de travailleurs domestiques les mêmes obligations en matière de santé et de sécurité au travail que celles pesant sur les employeurs d'autres travailleurs. Il convient dès lors que des règles spécifiques soient prévues à cet égard afin d'offrir un minimum de protection à tous les travailleurs domestiques<sup>453</sup>.

Pour toutes ces raisons, il semble que la prévention et l'accès à l'information jouent en la matière un rôle majeur<sup>454</sup>. Cet aspect est très important puisque dans la plupart des cas l'employeur de la travailleuse domestique n'étant pas un employeur comme les autres, c'est à dire une personne morale ou publique reconnue, il n'a pas forcément connaissance des risques énoncés comme risques professionnels au travail.

Finalement, c'est l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 13 de la Convention qui énonce la protection contre les risques professionnels pour les travailleuses domestiques :

Tout travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre. Tout Membre doit prendre, conformément à la législation et à la pratique nationales, des mesures effectives en tenant dument compte des caractéristiques particulières du travail domestique, afin d'assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques

---

<sup>452</sup>BIT, *supra* note 314 à la p 14.

<sup>453</sup>BIT, *Rapport IV (2) 2010*, *supra* note 42 à la p 104.

<sup>454</sup>*Ibid*; intervention SPF Belgique à la p 104.

Tout en complétant les dispositions de la Convention 189, la *Recommandation 201 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques*, précise ce qui suit à l'article 19 :

Les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques, prendre des mesures visant notamment à:

- a) protéger les travailleurs domestiques en éliminant ou en réduisant au minimum, dans la mesure où cela est raisonnablement et pratiquement réalisable, les risques et dangers liés au travail, afin de prévenir les accidents, les maladies et décès et de promouvoir la sécurité et la santé au travail au sein du domicile qui constitue le lieu de travail ;
- b) établir un système d'inspection suffisant et approprié, conformément à l'article 17 de la Convention, et des sanctions adéquates en cas de violation de la législation relative à la sécurité et à la santé au travail;
- c) établir des procédures pour la collecte et la publication de statistiques sur les accidents et les maladies liés au travail domestique, ainsi que d'autres statistiques considérées comme contribuant à la prévention des risques et des accidents dans le cadre de la sécurité et la santé au travail;
- d) dispenser des conseils concernant la sécurité et la santé au travail, y compris sur les aspects ergonomiques et les équipements de protection;
- e) élaborer des programmes de formation et diffuser des orientations relatives aux exigences de sécurité et de santé au travail spécifiques au travail domestique.

Concernant l'aspect préventif, l'alinéa 2 de l'article 13 appelle à une action commune entre les organisations d'employeurs et de travailleurs pour la mise en œuvre progressive de mesures visant à garantir un environnement sûr et sécuritaire pour les travailleuses domestiques.

Pour en venir au Bénin, on rappellera qu'on ne sait pas avec certitude si les travailleuses domestiques sont assujetties, ou non, aux dispositions du Code de sécurité sociale. Il existe un flou comme nous l'avons vu sur qui est couvert ou non suivant l'article 4 du Code de sécurité sociale. En pratique cependant, on relèvera que l'immense majorité des vidomègons sont payées en nature, leurs employeurs ne



peuvent donc cotiser au régime général. Nous présenterons cependant ci-dessous le régime actuellement applicable en matière de santé et sécurité au travail, car les enjeux pour les travailleuses nous semblent majeurs.

Au Bénin, les risques professionnels - que ce soit les accidents de travail ou les maladies professionnelles<sup>455</sup> - sont couverts par le régime général de protection de sécurité sociale<sup>456</sup>. La prévention et la réparation des risques professionnels est prévue dans les dispositions du Code du travail, de la Convention Collective Générale et du Code de sécurité sociale. L'article 59<sup>457</sup> de la Convention Collective Générale en particulier se lit comme suit:

L'employeur doit s'affilier à la caisse de sécurité sociale pour permettre aux travailleurs de bénéficier des avantages découlant de cette affiliation.

L'employeur est tenu de déclarer le travailleur à la caisse de sécurité sociale dès le premier jour de son recrutement

Toutefois, les travailleurs qui se trouvent placés sous un régime plus favorable continuent à en bénéficier à titre personnel.

Concernant l'assiette des cotisations au niveau des risques professionnels, elle relève entièrement de l'employeur<sup>458</sup>. Aucune portion du salaire du travailleur ne doit être prélevée pour couvrir les risques professionnels.

En matière d'accident du travail, il est prévu des prestations en nature et en espèces à l'intention du travailleur aux articles 64 et suivants du Code de sécurité sociale de même que des indemnisations à l'intention des familles du travailleur aux articles 79 et suivant en cas de décès. L'article 84<sup>459</sup> précise que la faute intentionnelle du

---

<sup>455</sup> *Loi sécurité sociale, supra* note 202 à l'art 54.

<sup>456</sup> *Ibidà* l'art 3.

<sup>457</sup> *Convention Collective Générale, supra* note 178 à l'art art 59.

<sup>458</sup> *Loi sécurité sociale, supra* note 202 à l'art 25.

<sup>459</sup> *Ibidà* l'art 84.

travailleur ne donne droit à aucune indemnité de la caisse. Dans le cas d'une faute inexcusable en revanche, la Caisse peut décider de diminuer le montant de la rente<sup>460</sup>.

La maladie professionnelle quant à elle, bénéficie également des mêmes dispositions applicables dans le cas de l'accident du travail<sup>461</sup>. Un décret pris en conseil des ministres répertorie la liste des maladies définies comme maladies professionnelles au Bénin<sup>462</sup>. Malheureusement, nous n'avons pas encore pu avoir accès à cette liste. Enfin, en ce qui concerne la prévention des risques professionnels, il revient à l'employeur de prendre les dispositions pour assurer un lieu de travail sûr, salubre et hygiénique pour le travailleur par le biais du comité d'hygiène et de sécurité<sup>463</sup>. Cependant la création d'un tel comité suppose une entreprise d'au moins 30 employés<sup>464</sup>, ce qui, dans tous les cas, exclut du champ de protection d'un tel comité l'immense majorité des travailleuses domestiques.

#### 4.5.3. La protection de la maternité

Dans l'éventualité d'une grossesse, la travailleuse domestique devrait pouvoir jouir des mêmes avantages liés à la maternité que les autres travailleuses. La question du congé de maternité est très importante vu sa pertinence pour une catégorie professionnelle à prédominance féminine<sup>465</sup>. Comme le soulignaient les débats

---

<sup>460</sup>*Ibidà* l'art 86.

<sup>461</sup>*Ibidà* l'art 88.

<sup>462</sup>*Ibid.*

<sup>463</sup>*Ibidà* l'art 189.

<sup>464</sup>*Ibidà* l'art 187.

<sup>465</sup>BIT, *Rapport IV (I) 2010*, *supra* note 393 à la p 3.

préparatoires, la grossesse qui le plus souvent est perçue comme un événement heureux se solde fréquemment par un licenciement<sup>466</sup>.

L'article 14 de la Convention impose finalement l'obligation aux membres de prendre des mesures pour garantir les mêmes droits aux travailleuses domestiques qui aux autres catégories de travailleurs pendant leur maternité<sup>467</sup>. L'alinéa 2 du même article précise que les mesures visées peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

La Recommandation est beaucoup plus développée que la Convention en matière de protection de la maternité. Déjà au niveau des examens médicaux préalables à l'embauche, l'article 3 préconise d'éliminer la discrimination en matière d'emploi. Cet article demande aux membres, en accord avec les normes internationales du travail, de prendre des mesures pour assurer que les travailleuses domestiques ne soient pas tenues de se soumettre à un test de grossesse ou à divulguer leur état de grossesse. Cette précision est importante quand on sait que dans la plupart des cas, les employées de maison sont licenciées dès qu'elles sont enceintes<sup>468</sup>.

Au Bénin, il convient de rappeler que la *Convention (183) sur la protection de la maternité* est la toute dernière Convention ayant fait l'objet d'une ratification par le Bénin en date du 10 janvier 2012. La Convention 183 quoique intéressante autorise néanmoins les membres qui le souhaitent à exclure du champ d'application de la Convention certaines catégories, « lorsque son application à ces catégories soulèverait des problèmes spéciaux d'une importance particulière »<sup>469</sup>.

---

<sup>466</sup> *Ibid* à la p 70.

<sup>467</sup> *Convention no. 189, supra* note 1 à l'art 14.

<sup>468</sup> BIT, *Rapport IV(2) 2010, supra* note 42 à la p 108 : Commentaire du Nicaragua sur la question de la protection de la maternité : Le plus souvent, les employées domestiques sont licenciées dès qu'elles tombent enceintes et se retrouvent alors sans aucune protection, ce qui est un acte de discrimination.

<sup>469</sup> *Convention no. 183 sur la protection de la maternité, 1952, 88<sup>ème</sup> sess CIT 2000 (7 février 2002)* à l'art 2 al 2. « Toutefois, un Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations



En tout état de cause, la législation du Bénin prévoit depuis 1998 des dispositions visant à protéger les femmes au travail pendant la maternité. L'article 170 du Code du travail<sup>470</sup> prévoit que toute femme enceinte dont l'état a fait l'objet d'une constatation médicale peut rompre son contrat sans préavis et sans avoir à verser d'indemnité. En outre, l'article 171 interdit clairement le licenciement abusif d'une femme en état de grossesse :

En dehors du cas de faute lourde non liée à la grossesse et du cas d'impossibilité dans lequel il se trouve de maintenir le contrat, aucun employeur ne peut licencier une femme en état de grossesse apparente ou médicalement constatée.

Lorsque le licenciement est prononcé dans l'ignorance de la grossesse, la salariée dispose d'un délai de quinze jours pour justifier de son état. Le licenciement est alors annulé, sauf s'il est prononcé pour l'un des motifs prévus à l'alinéa ci-dessus.

En tout état de cause, aucun employeur ne peut licencier une femme pendant les périodes de suspension prévues aux alinéas 2 et 3 de l'article 170.

Ces mêmes périodes suspendent le déroulement du préavis résultant d'un éventuel licenciement antérieurement notifié.

Le Code du travail prévoit donc une réglementation claire de la maternité. Cette réglementation accorde de surcroît un congé de maternité d'un délai total de quatorze (14) semaines pour les femmes avant et après l'accouchement. La femme enceinte

---

représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories limitées de travailleurs lorsque son application à ces catégories soulèverait des problèmes spéciaux d'une importance particulière».

<sup>470</sup> *Loi 1998, supra* note 151 à l'art 55 : «Toute femme enceinte dont l'état a fait l'objet d'une constatation médicale peut rompre son contrat sans préavis et sans avoir, de ce fait, à verser l'indemnité prévue à l'article 55 ci-dessus. Cette rupture ne peut, en aucun cas, donner lieu à des dommages et intérêts. Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité qui commence obligatoirement six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après la date de l'accouchement. Ce congé peut être prorogé de quatre semaines en cas de maladie dument constatée et résultant soit de la grossesse, soit des couches. En tout état de cause, quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de repos est prorogée jusqu'à l'accomplissement des quatorze semaines auxquelles la salariée a droit. Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, la femme ne reprend son travail qu'après huit semaines suivant l'accouchement. Elle a droit pendant la période dudit congé, à la totalité du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail. Le paiement de cette indemnité sera effectué selon les modalités en vigueur à la caisse de sécurité sociale. Elle conserve le droit aux soins gratuits et aux prestations en nature.»

bénéficie également d'une protection du droit béninois contre tout licenciement abusif notamment en lien avec son état de maternité. Un licenciement abusif ouvre droit à une indemnité d'au moins douze mois de salaire pour la femme<sup>471</sup>. En outre, pour une période de quinze (15) jours à compter de la date de reprise de travail, la femme a droit à une (1) heure par jour pour allaiter son enfant<sup>472</sup>.

La Caisse Nationale de Sécurité Sociale qui administre les prestations de maternité et les allocations familiales prévoit tout un ensemble de prestation en nature et en espèce à l'intention de la femme<sup>473</sup>. À l'instar des risques professionnels, les cotisations aux prestations familiales sont entièrement à la charge de l'employeur.<sup>474</sup> Techniquement les travailleuses domestiques sont également couvertes par ces dispositions. Néanmoins, l'application de la loi au Bénin et son extension effective est une toute autre question.

Les allocations prénatales sont prévues pour aider à la surveillance médicale de la femme durant la grossesse.<sup>475</sup> Des allocations familiales sont également prévues pour les travailleurs ayant des enfants à charge à compter de leur date de naissance.<sup>476</sup> Pour compenser la perte du revenu durant le congé de maternité, toute femme salariée à l'occasion du congé de maternité perçoit une indemnité journalière équivalente au montant du salaire perçu en période d'activité<sup>477</sup>. La femme bénéficie également de mesures d'action sanitaire constituée essentiellement de prestations en nature<sup>478</sup>.

---

<sup>471</sup> *Loi 1998, supra* note 151 à l'art 172.

<sup>472</sup> *Ibid* à l'art 173.

<sup>473</sup> *Loi sécurité sociale, supra* note 202 à l'art 38.

<sup>474</sup> *Ibid* à l'art 25.

<sup>475</sup> *Ibid* à l'art 41.

<sup>476</sup> *Ibid* à l'art 44.

<sup>477</sup> *Ibid* à l'art 50.

<sup>478</sup> *Ibid* aux art 51-53. Lesdites prestations en nature se composent principalement de fournitures de produits pharmaceutiques, analyses médicales, vaccinations, consultations médicales, soins médicaux, séances d'information...

A la lecture de la législation du Bénin concernant la protection de la maternité, il est remarquable de constater qu'un pays comme le Bénin qui n'avait pas ratifié la *Convention 183* de 2000 sur la maternité offrait toutefois dès 1998 un droit de 14 semaines de congé de maternité conformément à l'article 4 alinéa 1er de la Convention susmentionnée<sup>479</sup>. Ceci témoigne de l'importance de la protection de la maternité pour le législateur béninois.

Cependant, le problème réside dans la mise en œuvre. Lors du premier rapport déposé par le Bénin concernant la mise en œuvre de cette Convention, il est apparu que le gouvernement béninois ne disposait pas de moyens législatifs pour la mise en œuvre de certains aspects de ladite Convention. Ces aspects répertoriés par la Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations relevaient ainsi l'absence de mécanismes visant à mettre en œuvre les dispositions suivantes :

Les prestations en espèces financées par les fonds de l'assistance sociale pour les femmes qui ne remplissent pas les conditions légales, sous réserve du contrôle des ressources requis pour l'octroi de ces prestations (*article 6, paragraphe 6, de la convention*);

La charge de la preuve que le licenciement est sans lien avec la grossesse ou l'accouchement, qui doit incomber à l'employeur (*article 8, paragraphe 1*);

L'assurance de retrouver à l'issue du congé de maternité le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux (*article 8, paragraphe 2*);

L'interdiction d'exiger un test de grossesse pour accéder à l'emploi (*article 9, paragraphe 2*);

Les pauses d'allaitement qui doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence (*article 10, paragraphe 2*).<sup>480</sup>

Ce faisant, si les mesures visant la protection de la maternité par le Bénin sont relativement protectrices, elles apparaissent en revanche inopérantes en pratique. La

<sup>479</sup> *Convention no 183, supra* note 469 à l'art 4. Sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, telle que déterminée par la législation et la pratique nationales, indiquant la date présumée de son accouchement, toute femme à laquelle la présente convention s'applique a droit à un congé de maternité d'une durée de quatorze semaines au moins

<sup>480</sup> CEACR, *Demande directe sur la Convention 183 sur la protection de la maternité (2000)*, 2014, publiée 104<sup>ième</sup> sess CIT (2015), en ligne : <  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3187466](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3187466)>.



Commission a d'ailleurs prié le gouvernement béninois de donner des informations sur les mesures envisagées pour intégrer les points mentionnés dans la législation<sup>481</sup>. Elle demandait également de fournir des informations précises sur la mise en œuvre du Code de la sécurité sociale en ce qui concerne les femmes enceintes, indépendantes et du secteur informel (comme les travailleuses domestiques) :

Concernant le champ d'application de la Convention : l'article 1 du Code de la sécurité sociale indique qu'il est institué un régime général de sécurité sociale en faveur des travailleurs du secteur structuré soumis aux dispositions du Code du travail et un régime spécial en faveur des travailleurs indépendants, agricoles et du secteur informel. L'article 7 précise que l'organisation et le fonctionnement du régime spécial sont fixés par une loi spécifique. *La commission prie le gouvernement de fournir des informations concernant les dispositions spéciales adoptées en matière de protection de la maternité pour les travailleuses indépendantes, agricoles et du secteur informel.*

Sur les formes atypiques d'emploi: Les informations statistiques fournies par le gouvernement démontrent que la majorité des femmes travaillent à domicile (318 126) ou ont un emploi temporaire (607 959). *N'ayant pas été exclues du champ d'application de la convention par le gouvernement, la commission prie ce dernier de fournir des informations concernant la protection octroyée à ces catégories de travailleuses en ce qui concerne la maternité, en droit comme en pratique.*

Très clairement, l'avantage premier de la ratification de la Convention serait d'inscrire explicitement les travailleuses domestiques dans le champ d'application du Code de la sécurité sociale et d'étendre le droit à la protection sociale en cas de maternité.

---

<sup>481</sup> *Ibid.*

#### 4.6. La vieillesse et l'invalidité dans le secteur du travail domestique.

Selon l'OIT, 90% de la population mondiale en âge de travailler n'est pas couverte par des régimes de retraite de nature à leur garantir un revenu suffisant.<sup>482</sup> En Afrique de surcroît, les régimes adoptés à l'ère coloniale ne tenaient pas suffisamment compte du contexte socioculturel et s'avéraient dès lors limités et inadaptés. Ces problèmes ont été aggravés encore depuis l'indépendance par des conditions économiques et politiques défavorables ainsi que par une mauvaise gestion<sup>483</sup>.

Si la protection sociale est clairement un enjeu pour l'OIT dans l'élaboration de l'ensemble de normes sur les travailleuses domestiques, il n'en demeure pas moins que contrairement aux aspects comme la sécurité et la santé au travail ou encore la protection de la maternité qui ont été clairement mentionnés, ni la Convention 189 ni la Recommandation 201 quoiqu'elles traitent de la sécurité sociale, ne mentionnent expressément l'invalidité et la retraite.

Dans le même sens, l'arrêté 26 ne prévoit aucune disposition en ce qui a trait à la protection contre la vieillesse. Cependant, comme nous l'avons mentionné, il renvoie au Code du travail pour les cas non abordés. Au Bénin, l'âge de la retraite est celui fixé par la législation nationale en matière de sécurité sociale<sup>484</sup> ; ainsi l'âge de la retraite ouvrant droit à pension est de soixante (60) ans<sup>485</sup>. Aussi, il est prévu que l'assuré en activité qui devient invalide avant d'atteindre l'âge de soixante ans a droit à une pension d'invalidité s'il a cotisé au régime pendant soixante mois d'assurance dont

---

<sup>482</sup>BIT, « Quatre-vingt-dix-pour cent de la population mondiale n'ont pas de régime de retraite », communiqué, BIT/00/14, 28 avril 2000, en ligne : <[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS\\_008875/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_008875/lang--fr/index.htm)>.

<sup>483</sup>*Ibid.*

<sup>484</sup>*Convention Collective Générale, supra* note 178 à l'art 59.

<sup>484</sup>*Loi sécurité sociale, supra* note 202 à l'art 81.

<sup>485</sup>*Loi n 2007-02 du 26 mars 2007* portant modification des dispositions des articles 10, 89, 93, 94, 95 et 101 de la *Loi sécurité sociale, supra* note 202 à l'art article 93.

obligatoirement six au cours des douze mois civils précédents le début de l'incapacité conduisant à l'invalidité<sup>486</sup>.

Il nous semble qu'il aurait été souhaitable que lors de l'élaboration des normes sur le travail décent pour les travailleuses domestiques, que la question de la retraite et de l'invalidité soit spécifiquement mentionnée. Dans le cas d'un tel vide, il serait néanmoins souhaitable que le législateur béninois décide de bonifier les instruments une fois adoptés afin d'étendre la protection du Code de sécurité sociale aux employées de maison qui n'en bénéficient pas explicitement.

#### 4.7. L'action de l'inspecteur du travail

Dans le cas d'une profession comme celle du travail domestique, la mise en œuvre des normes juridiques implique forcément l'effectivité de l'action de l'inspecteur du travail. La pleine participation de l'inspecteur du travail implique avant tout du fait que le travail domestique s'effectue dans l'économie informelle qui est une unité de production et de service qui échappe grandement au contrôle des législations du travail. Compte tenu du fait que le travail domestique s'effectue dans des domiciles de personnes privées, la mission de l'inspecteur s'avère encore plus délicate. Elle soulève la question du caractère inviolable et privé du domicile.

Cette question fort intéressante a fait l'objet de débats et il apparaissait clair que la préoccupation pour le respect dû à la vie privée ne devrait pas constituer un obstacle au travail des services d'inspection du travail. En même temps les Membres employeurs souscrivaient à l'idée d'un système d'inspection respectueux de la vie privée des employeurs. A plusieurs reprises, certains mandants avaient souligné la

---

<sup>486</sup> *Ibid* à l'art 94.



nécessité d'un mandat judiciaire pour accéder à un domicile<sup>487</sup>. Si toutefois, il est admis que:

Le respect du droit à l'inviolabilité des domiciles privés ne devrait pas se faire au détriment de la santé et la sécurité au travail des employés de maison. Le domicile privé, qui fait dans ce cas office de lieu de travail, devrait être considéré de la même façon que tout autre lieu de travail. La Convention devrait prévoir la possibilité de soumettre un domicile à une inspection ordinaire du travail ou à une inspection sur demande<sup>488</sup>,

Il n'en demeure pas moins que l'inspection du travail dans ce cas-ci selon certains acteurs gouvernementaux et patronaux se doit de tenir compte «de la nature du lieu de travail, le système culturel et social du pays et la question de la protection de la vie privée»<sup>489</sup>.

Les dispositions de la Convention et de la Recommandation précisent le rôle de l'inspection du travail dans le suivi de l'application des normes et le contrôle des conditions de vie et de travail des travailleuses domestiques. L'article 17 dans son intégralité précise le rôle qui sera celui de l'inspecteur du travail dans le cadre de la mise en œuvre des instruments:

1. Tout Membre doit mettre en place des mécanismes de plainte et des moyens effectifs et accessibles afin d'assurer le respect de la législation nationale relative à la protection des travailleurs domestiques.
2. Tout Membre doit établir et mettre en œuvre des mesures en matière d'inspection du travail, de mise en application et de sanctions, en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, conformément à la législation nationale.
3. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation nationale, ces mesures doivent prévoir les conditions auxquelles l'accès au domicile du ménage peut être autorisé, en tenant dûment compte du respect de la vie privée.<sup>490</sup>

<sup>487</sup> BIT, *Rapport IV (2) 2010*, *supra* note 42 à la p 222.

<sup>488</sup> *Ibid* à la p226. Commentaire de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes.

<sup>489</sup> *Ibid* à la p223. Commentaire du gouvernement du Sri Lanka.

<sup>490</sup> *Convention no. 189*, *supra* note 1 à l'art 17.

Au Bénin, l'administration en charge du service d'inspection du travail est la Direction Générale du Travail. L'inspecteur du travail a une mission de contrôle de l'application de la législation du travail, il doit en outre informer également l'employeur et les travailleurs de toutes les normes relatives à l'emploi. Il doit aussi porter à la connaissance des autorités les déficiences et abus qui ne seraient pas prévues par la législation existante<sup>491</sup>.

Il est prévu que l'inspecteur du travail a un pouvoir de visite et d'inspection, il peut interroger l'employeur ou le personnel<sup>492</sup>. Il a aussi un pouvoir d'injonction en vertu de l'article 13 de la Convention 81<sup>493</sup>.

#### 4.8. Les difficultés inhérentes à l'effectivité des normes internationales au Bénin

Après avoir effectué une analyse de la législation béninoise, on remarque clairement que le Bénin apparaît presque exemplaire en ce qui concerne la ratification stricto sensu des instruments internationaux. Le Bénin intègre assez bien les dispositions internationales du travail dans la normativité nationale. La problématique n'est donc pas l'absence de normes. La problématique que nous avons remarquée au terme de notre analyse générale est relative à la mise en œuvre des normes.

Objectivement, le Bénin est juridiquement bien outillé et dispose d'un droit du travail assez complet et précis. Si tel est le cas, la réceptivité de ces normes d'un point de vue social est toute autre.

---

<sup>491</sup>Nicolas Houtonadja, Inspection du travail, recueil de cours, École Nationale d'Administration et de Magistrature, 2008.

<sup>492</sup>*Ibid.*

<sup>493</sup>Convention 81 sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, 11 juil. 1947, 30ème sess CIT (entrée en vigueur : avril 1950) à l'art 13.

Ainsi Barbier et Pagès estiment que les pays africains comme le Bénin sont caractérisés par le caractère relativement « souple » des procédures d'embauche et de licenciement<sup>494</sup>. Ce mode de fonctionnement s'applique tout particulièrement aux activités du secteur informel et en constitue même une caractéristique puisque le secteur informel reste le cadre par excellence de la faible application de la législation du travail.

Cette difficulté s'accroît encore plus puisque le questionnement est souvent important quant à la capacité des pouvoirs publics d'amener les acteurs de l'économie informelle vers l'économie formelle. Pour en témoigner, reprenons les propos de Barbier et Pagès :

Le travail forcé ou obligatoire et les pires formes de travail des enfants sont explicitement interdits par les législations du travail en Afrique. Au Bénin, au Burkina Faso, au Cameroun, au Mali, la loi fixe l'âge minimum d'entrée sur le marché du travail à 14 ans tandis qu'au Burkina Faso la nouvelle loi fixe à 16 ans. Dans les faits, nombre de ces dispositions ne sont pas respectées. Par exemple l'incidence du travail des enfants de 5 à 14 ans est estimée à 44 pour cent pour le Burkina Faso et 26 pour cent pour le Bénin...<sup>495</sup>

Cet exemple vient appuyer notre réflexion sur la réception des normes internationales en Afrique et particulièrement au Bénin. Le Bénin a ratifié les Conventions 138 et 182 et pourtant le pays est toujours reconnu comme un plaque tournante dans la pratique de la traite des enfants et des vidomegons. Si la législation du travail peine à éclore c'est également en raison de la prédominance de l'économie informelle<sup>496</sup>. Comment faire appliquer une législation lorsque la population active est quasi exclusivement dans l'informel ?

---

<sup>494</sup> Barbier et Pagès, *supra* note 15 à la p 54.

<sup>495</sup> *Ibid.*

<sup>496</sup> Honlonkou et Ogoundele, *supra* note 289 à la p17.



Dans un contexte social où seulement 34,7%<sup>497</sup> de la population est alphabétisée, parvenir à changer les mentalités et les pratiques usuelles comme les « enfants placés » ou encore l'hégémonie du « patron » reste un défi de taille. La plupart des sanctions prévues par la loi sont très peu dissuasives. Pour témoigner du caractère peu contraignant de la législation du travail au Bénin, Honlonkou et Ogoudélé, dans leur étude soulignent à quel point les entrepreneurs au Bénin ne se sentent point contraints par la législation. Selon une étude de la Banque Mondiale sur le climat des investissements au Bénin,

Parmi les cinq contraintes principales à la rentabilité de leurs activités, citées par les entreprises enquêtées, la législation du droit de travail n'y figure pas quel que soit le secteur d'activité. Cette dernière n'est citée que par 22 à 36 pour cent des chefs d'entreprise, loin derrière quinze autres contraintes.<sup>498</sup>

Le droit du travail n'est clairement pas un obstacle à l'investissement dans ce pays. Le respect des normes du travail nécessite non seulement un lourd travail qui passe par une lutte plus accrue contre l'analphabétisme et la perception sociale négative des normes juridiques par la population béninoise, mais également le renforcement des mécanismes de contrôle.

Au delà du « changement des mentalités » et l'alphabétisation, la mission de contrôle de l'inspecteur du travail est majeure dans ce contexte d'économie informelle. Le Bénin il faut le rappeler a ratifié la Convention 150 sur l'Inspection du Travail<sup>499</sup> et dispose d'un service d'inspection mais dans les faits l'inspection du travail au Bénin effectue cette mission de manière insuffisante et de nombreux abus provenant des

<sup>497</sup> Index Mundi, « Bénin : Taux d'alphabétisation », 11 mars 2012, en ligne : <[www.indexmundi.com/fr/benin/taux\\_d\\_alphabetisation.html](http://www.indexmundi.com/fr/benin/taux_d_alphabetisation.html)>.

<sup>498</sup> Honlonkou et Ogoundele, *supra* note 289 aux pp 15-16.

<sup>499</sup> *Convention 150 sur l'Inspection du travail*, 26 juin 1978, 64<sup>ième</sup> sess CIT (entrée en vigueur : 11 octobre 1980).

employeurs sont constatés<sup>500</sup>. Cette faible efficacité des services d'inspection est due entre autres au manque de ressources humaines, financières et matérielles de ces derniers. A titre d'exemple, au Bénin, on dispose d'un inspecteur du travail par tranche de 64172 habitants<sup>501</sup>. La tâche s'avère plus complexe dans le secteur informel puisque en parlant des pays d'Afrique francophone dont le Bénin,

Indéniablement, il n'existe pas à ce jour dans les pays étudiés d'extension des fonctions du système d'administration du travail conduisant notamment à un contrôle par des inspecteurs du travail des conditions de travail et de vie professionnelle des travailleurs indépendants n'employant pas de main-d'œuvre extérieure, occupés dans le secteur non structuré tel qu'entendu au sein de la pratique nationale. Aucune des législations nationales concernées n'envisage une telle compétence.<sup>502</sup>

La CEACR a d'ailleurs mené une réflexion sur la question de l'efficacité de l'Inspection du travail dans le secteur informel. Elle est d'avis que le manque de ressources financières humaines et matérielles dans les pays en développement rend difficile l'exercice du travail d'inspection. L'action de contrôle de l'inspecteur du travail dans le secteur informel qui est le secteur qui en a le plus besoin reste hors d'atteinte<sup>503</sup>. Il convient de reconnaître que les procédures de contrôle de l'application de la législation sont globalement faibles en Afrique.<sup>504</sup>

La problématique de la réception et de l'applicabilité des normes internationales et régionales en Afrique pourrait, selon certains, s'expliquer également par le caractère inapplicable ou « décalé » du droit international du travail par rapport au contexte africain. Pour reprendre Chrystal Kenoukon à la suite de Philippe Auvergnon, « le

---

<sup>500</sup> Philippe Auvergnon, Sandrine Laviolette et Moussa Oumarou, *Les fonctions assurées par des inspecteurs du travail et contrôleurs du travail dans le système d'administration du travail en Afrique francophone subsaharienne*, BIT, Document de travail n°15, 2007, à la p 24.

<sup>501</sup> Hountonhadja, *supra* note 491.

<sup>502</sup> *Ibid* à la p 58.

<sup>503</sup> BIT, *Étendre le champ d'application des lois du travail à l'économie informelle*, Recueil des organes de contrôle de l'OIT relatif à l'économie informelle, 2010 à la p 74.

<sup>504</sup> Barbier et Pagès, *supra* note 15 à la p 87.

droit du travail, même le droit international du travail que pratique l'Afrique, n'est pas d'origine africaine. C'est un droit qui est «avant tout importé» et dans une certaine mesure, imposé»<sup>505</sup>. A cet égard, le contexte béninois nous semble assez symptomatique.

Aussi, pour faire face à cette question de réception des normes, l'OIT a lancé en 2000 avec l'appui financier du gouvernement français un *Programme d'Appui à la Mise en Œuvre de la Déclaration* de 1998 (PAMODEC). Ce programme qui couvre 17 pays de l'Afrique dont le Bénin poursuit comme objectif fondamental la promotion des Principes et Droits Fondamentaux au Travail (PDFT) qui sont des outils indispensables pour la démocratie et le développement économique et social. De manière spécifique, le PAMODEC travaille à faire connaître les normes fondamentales au travail. Il tend également à améliorer la réception et l'application des normes fondamentales ; à renforcer la lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession. Il vise la promotion de la liberté syndicale et la négociation collective. Il permet également le renforcement des capacités des partenaires sociaux en technique de négociation et de dialogue<sup>506</sup>.

#### 4.9. La mobilisation des travailleuses domestiques

Depuis 1993, les travailleuses domestiques béninoises ont commencé à s'organiser collectivement pour défendre leurs intérêts, puis, plus récemment pour forcer la ratification de la Convention par l'État béninois. En effet, la seule association

<sup>505</sup> Chrystal Aguidoli Kenoukon, *Effectivité et efficacité des normes fondamentales et prioritaires de l'OIT : Cas du Bénin et du Togo*, BIT Série de Recherche, Genève, 2007.

<sup>506</sup> OIT, « Programme D'Appui à la Mise en Œuvre de la Déclaration de 1998 », en ligne : <[http://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/eliminationofdiscrimination/WCMS\\_164825/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/eliminationofdiscrimination/WCMS_164825/lang--en/index.htm)>.



spécifiquement destinée à la défense des intérêts des travailleuses domestiques est le *Syndicat des Employés d'Hôtel et de Maison* (SYNEHM). Le SYNEHM est affilié sur le plan national à la Confédération des Syndicats Autonomes (CSA) depuis le 17 janvier 2005 et sur le plan international à la Fédération Internationale des Travailleurs Domestiques (FITD).

D'après les dernières estimations disponibles sur le site de *Women in Informal Employment Globalizing and Organising*<sup>507</sup> (WIEGO), le SYNEHM compterait mille huit-cent soixante-douze (1872) membres en 2013. Actuellement ce dernier lutte activement à travers des séminaires et la tenue de séances d'information au profit des travailleuses domestiques afin d'obtenir la ratification de la Convention 189 par le Bénin<sup>508</sup>.

La Convention 189 est en quelque sorte devenue un instrument qui permet tout d'abord de légitimer l'existence des organismes de défense des travailleuses domestiques. Mais elle représente également le cheval de bataille de ces associations pour la revendication des droits de leurs membres à des conditions décentes de travail.

Le SYNEHM est fortement impliqué dans les actions en vue de la ratification de la Convention 189 et d'une meilleure connaissance des droits des travailleuses domestiques<sup>509</sup>. A titre d'exemple, le Directeur Général du Travail<sup>510</sup> a convié l'organisation à participer aux travaux entrant dans le cadre de l'élaboration de la Convention 189. Grace aux mesures internes qui ont été prises, le SYNEHM a donc

---

<sup>507</sup> WIEGO, « News and Events SYNEHM », en ligne: <<http://wiego.org/content/syndicat-des-employés-dhotel-de-maison-synehm>>.

<sup>508</sup> Nous avons pu recueillir ces informations grâce à des échanges avec le président du SYNHEM en la personne de monsieur Raimi Fataou.

<sup>509</sup> IDWN, *supra* note 383.

<sup>510</sup> International Domestic Worker's Network, « Ratify convention 189 : Actions by Domestic Workers World wide », en ligne: <[http://www.idwn.info/files/files/e-newsletter/IDWN%20e-Newsletter%20-%20Issue%20No\\_%2010.pdf](http://www.idwn.info/files/files/e-newsletter/IDWN%20e-Newsletter%20-%20Issue%20No_%2010.pdf)>(consultée le 10 mai 2014).

pu participer aux dits travaux à travers la CSA Bénin. Le SYNEHM a également pu s'affilier à la FITD ce qui lui a permis de bénéficier d'une formation pour en apprendre davantage sur la Convention 189 en août 2013<sup>511</sup>. Il reste que la participation des travailleuses à ces organisations reste, sur le terrain, très limitée.

On relèvera cependant qu'outre le SYNEHM, d'autres associations plaident également pour la ratification de la Convention 189. Déjà en novembre 2009, avant même l'adoption de la Convention 189, l'*Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation, de l'Agriculture, de l'Hôtellerie-restauration, du Tabac et des Branches connexes* (UITA) a organisé un séminaire de formation intitulé « Le cadre légal de l'exercice du travail domestique au Bénin »<sup>512</sup>.

Aussitôt après l'adoption de la Convention 189 de l'OIT, le SYNEHM a tenu une rencontre le 28 septembre 2011 dans le but de manifester son impatience de voir la Convention ratifiée. Pour ces travailleuses dont Raimi Fataou est le portevoix, la ratification de la Convention permettra de protéger les travailleuses domestiques. Concrètement, en 2011, plusieurs actions ont été entreprises par le *Syndicat des employés d'hôtel et de maison* (SYNEHM) du Bénin afin de mobiliser et d'inviter le gouvernement à ratifier la Convention. Au nombre de celles-ci nous pouvons mentionner une rencontre tenue le 13 février 2012 entre le dit syndicat et le Président de l'Assemblée Nationale qui a promis de mettre tout en œuvre pour la ratification dès que le projet serait soumis au parlement<sup>513</sup>. Nous pouvons évoquer la tenue d'un séminaire<sup>514</sup> à Lomé en 2012 entre les syndicats de travailleurs domestiques de

---

<sup>511</sup> International Domestic Workers Federation, « News: Benin DW learn about role of leaders, union structure and administration work », en ligne : <<http://idwfed.org/region.php?id=3>> (consultée le 10 mai 2014).

<sup>512</sup> International Union of Food, Agricultural, Hotels, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Worker's Associations (IUF), « Le cadre légal de l'exercice du travail domestique », novembre 2009, en ligne : <[www.iuf.org](http://www.iuf.org)>.

<sup>513</sup> Informations obtenues grâce à des échanges de courriers avec le secrétaire général du Syndicat des employés d'hôtel et de maison, monsieur Fataou Raimi.

<sup>514</sup> CSI Afrique, Les Syndicats et la promotion et la défense des droits des travailleuses et travailleurs domestiques, Lomé, Togo, Août 2012. Informations obtenues suivi d'une page de journal obtenue

différents pays africains visant également à plaider pour la ratification de la Convention et faire le point des actions entreprises jusque-là pour protéger ces travailleuses. Lors de la tenue du séminaire, le Bénin était représenté par le SYNEHM.

En novembre 2012, l'*Union Nationale des Syndicats de Travailleurs du Bénin* (UNSTB) qui est une autre grande centrale syndicale au Bénin comme la CSA, a également lancé une campagne nationale sur le travail domestique. Il s'agit avant toute chose d'un plaidoyer qui s'inscrit dans le cadre de la ratification de la Convention 189 de l'OIT. Durant cette année le *Comité des femmes des syndicats* du Bénin, affilié à l'UITA, a tenu dans le cadre de la célébration du premier anniversaire de la Convention 189 et de la Journée mondiale des travailleuses domestiques une conférence-débat pour « sensibiliser les populations et informer l'opinion publique sur l'avancée de la Convention 189 de l'OIT afin de trouver les voies et moyens pour sa ratification par notre pays »<sup>515</sup>.

Enfin, l'UITA a tenu un séminaire à Cotonou le 22 Aout 2013. Au cours de cette séance les formateurs présents ont tenté d'informer les travailleuses domestiques sur le contenu de la Convention afin qu'elles se familiarisent avec cette dernière et apprennent plus sur les droits qui sont les leurs. Enfin, la ratification de la Convention 189 de l'OIT constitue désormais, et très clairement, un enjeu de lutte tant pour les syndicats que pour les groupes de défense des travailleuses domestiques, ces dernières gagneraient donc tant au plan juridique que social à travers la ratification de cette Convention.

---

grâce à des échanges de courriers avec le secrétaire général du Syndicat des employés d'hôtel et de maison, monsieur Fataou Raimi.

<sup>515</sup> Olphyz Koundé, « Célébration de la journée mondiale des travailleurs domestiques : la ratification de la convention 189 au centre du débat », *La Presse du Jour* (18 décembre 2012) en ligne : < <http://www.jolome.com/dir/article.php?i=37664&t=similar> >.





## CONCLUSION

L'adoption de la Convention 189 et de la Recommandation 201 constitue un événement majeur pour l'OIT et surtout pour l'ensemble des travailleuses domestiques de par le monde. Pour la première fois, des millions de travailleuses bénéficient d'une protection légale. Certes, il s'agit de normes minimales mais comme le souligne Juan Somavia, ancien directeur du BIT, il s'agit d'un acte historique : « pour la première fois, nous appliquons le système normatif de l'OIT à l'économie informelle et cette percée revêt une grande signification »<sup>516</sup>.

Pour la première fois, l'OIT a ainsi étendu le champ d'application de ses normes à un vaste secteur jusque-là exclu : l'économie informelle. Cette nouvelle dimension de la mission de l'OIT est salubre, car ces travailleuses domestiques, derrière les portes fermées des maisons privées de leurs employeurs, sont les victimes invisibles de bon nombre d'abus que ce soit physique, mental ou moral et ont fortement besoin d'être protégées. Nous avons tenté de montrer, à travers l'exemple du Bénin, que l'adoption de ces normes ne réglait cependant pas la question de leur mise en œuvre effective. La spécificité du travail domestique, le fait qu'il soit effectué dans le cadre privé, invite les juristes comme les pouvoirs publics à repenser les formes traditionnelles de protection du droit du travail. Sur ce point, l'apport de la Convention ne règle pas toutes les questions.

Mais il nous semble que l'apport le plus important de la Convention est la reconnaissance officielle de la contribution effective des travailleuses domestiques à l'économie nationale. La Convention rend publiques, et consacre internationalement, la centralité et la qualité de ce travail. Elle fait du travail domestique une profession à

---

<sup>516</sup> *Convention no. 189, supra note 1; Recommandation 201, supra note 10 à l'art 4.*

part entière et donne aux travailleuses domestiques le même respect dû aux autres travailleuses et travailleurs. Elle permet également de dénoncer les formes de servitudes, l'exploitation et les abus dont sont victimes des millions de travailleuses. Elle permet enfin d'universaliser l'objectif d'un « travail décent » pour tous et toutes<sup>517</sup>, l'objectif au cœur des travaux de l'OIT.

Sur ce dernier point, comme nous avons tenté de le montrer, le cas du travail domestique au Bénin permet de mettre en lumière à quel point cet objectif est loin d'être atteint. Ce travail reste majoritairement réalisé par de très jeunes mineures, issues des migrations internes des zones rurales vers les villes, les « vidomegons ». Malgré un cadre juridique potentiellement protecteur, notamment en vertu de *l'arrêté n°26 fixant les conditions d'emploi des employés de maison*, ces travailleuses ne bénéficient encore, en pratique, d'aucune protection concrète puisque le travail est effectué de manière informelle et sans aucun contrôle de l'inspection du travail.

Il reste que la ratification de la Convention permettrait d'abolir certaines dispositions discriminatoires et d'améliorer la protection légale offerte aux travailleuses. Nous avons ainsi montré que la ratification de la Convention 189 par le Bénin obligerait l'État béninois à revoir les dispositions les plus contestables comme celles sur le salaire, l'horaire de travail, le travail des mineurs, ou encore à améliorer les dispositions relatives à l'inspection du travail. Elle permettrait aussi, et peut être surtout, d'offrir des outils juridiques pour la lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes<sup>518</sup>.

La ratification de la convention permettrait ainsi de politiser la question de la division sexuelle de ce travail dans un pays où il reste encore considéré comme une profession sexuée, réservée aux femmes les plus pauvres, une « profession de seconde zone ». En

---

<sup>517</sup>BIT, *Rapport IV(1) 2010*, *supra* note 393 à la p1. L'objectif de la 301ème réunion du Conseil d'administration était clairement d'inscrire à l'ordre du jour de la CIT la question du travail décent pour les travailleuses domestiques.

<sup>518</sup>D'souza, *supra* note 4 à la p93.



effet, ce travail est perçu par les travailleuses elles-mêmes avec peu de fierté parce qu'étant avant tout une profession de dernier recours pour faire face à la pauvreté, pour survivre. En sortant de l'ombre, les travailleuses domestiques pourront alors revendiquer leurs droits, jouir socialement des mêmes droits et du même respect accordé aux autres professionnels. Les luttes actuellement menées par les organisations féministes et les différents syndicats s'inscrivent dans la poursuite de cet objectif.

Pour ces raisons, et plus que jamais nous pensons qu'il est impérieux que le Bénin franchisse le pas de la ratification même s'il est évident que sa mise en œuvre sera difficile. En ratifiant la Convention, l'État béninois enverrait un message politique fort afin de lutter contre l'exploitation d'une catégorie sociale particulièrement vulnérable. Il permettrait de contribuer à «[r]établir la dignité des millions de femmes du secteur domestique, dont les droits fondamentaux sont violés jour après jour, est le devoir de tous ceux qui luttent pour la justice sociale»<sup>519</sup>.

Il reste que cette ratification ne peut être envisagée que comme une première étape dans la lutte contre l'exploitation des travailleuses domestiques. Pour reprendre les mots de Myrthle Witbooi, Présidente du Réseau International des Travailleuses domestiques :

Le 16 juin 2011, notre rêve est devenu une réalité, et nous sommes libres- plus jamais des esclaves mais des travailleuses. Nous ne pouvons pas nous arrêter maintenant. Nous n'arrêterons pas tant que la présente Convention de l'OIT n'aura pas été mise en œuvre. Nous avons donc du travail à faire et oui, nous serons unies comme jamais auparavant. La voix des travailleuses domestiques ne peut être réduite au silence<sup>520</sup>.

---

<sup>519</sup> *Ibid.*

<sup>520</sup> Celia Mather, « Ensemble nous avons réussi ! Comment les travailleuses domestiques dans le monde ont acquis leur statut et leurs droits internationaux », *Women in Informal Employment : Globalizing and Organizing*, octobre 2013, à la page 2, en ligne : < [http://wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/Mather\\_Yes%20we%20did%20it%21\\_French.pdf](http://wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/Mather_Yes%20we%20did%20it%21_French.pdf) >.

REPUBLIQUE DU BENIN  
 -----  
 MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
 DU TRAVAIL ET DE LA REFORME  
 ADMINISTRATIVE  
 -----  
 DIRECTION DU TRAVAIL  
 -----

ARRÊTE N° 026/MFPTRA/DC/SGM/DH/SRT

Fixant les conditions générales d'emploi des  
 employés de maison en République du Bénin

LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU  
 TRAVAIL ET DE LA REFORME ADMINISTRATIVE

- Vu la Loi n° 90-032 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin ;
- Vu la proclamation le 1<sup>er</sup> avril 1996 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 18 mars 1996 ;
- Vu la Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail ;
- Vu le Décret n° 96-128 du 9 avril 1996 portant composition du Gouvernement ;
- Vu le Décret n° 96-402 du 18 septembre 1996 fixant les structures de la Présidence de la République et des ministères ;
- Vu le Décret n° 96-608 du 27 décembre 1996 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;
- Vu la Convention Collective Générale du Travail du 17 mai 1974 ;

Vu l'Arrêté n° 151/MIAS/DGM/DI/SRI du 4 avril 1986 fixant les conditions générales d'emploi des employés de maison en République Populaire du Bénin.

Après avis consultatif du Conseil National du Travail en sa session de mars 1998.

Considérant l'inexistence de Convention Collective régissant les conditions générales des employés de maison en République du Bénin.

## A R R Ê T É

### Article 1<sup>er</sup> : Champ d'application

Le présent arrêté s'applique à tout salarié embauché au Service des particuliers et occupé d'une façon permanente et continue aux travaux de maison.

Le personnel intermittent, embauché pour une durée réduite ne dépassant pas 20 heures par semaine ne relève pas du présent arrêté et demeure régi par les seules stipulations des parties.

### Article 2 : Forme de l'engagement

L'engagement individuel est établi conformément aux dispositions légales en vigueur.

L'employeur devra, à ses frais faire procéder avant l'engagement à un examen médical du Travailleur.

### Article 3 : Classification des emplois

Les Employés de Maison sont classés comme suit :

#### 1<sup>ère</sup> catégorie :

Boy ou Bonne, débutant ne pouvant justifier d'une année de pratique professionnelle.



2<sup>ème</sup> catégorie :

Jardinier, Gardien, Blanchisseur débutant Boy ou Bonne pouvant justifier d'une année de pratique professionnelle.

3<sup>ème</sup> catégorie :

Boy ou Bonne, Blanchisseur, Gardien, Jardinier pouvant justifier de trois ans de pratique professionnelle.

4<sup>ème</sup> catégorie :

Cuisinier ou Cuisinière débutant.

5<sup>ème</sup> catégorie :

Boy, Bonne ou Ménagère qualifié chargé d'exécuter l'ensemble des travaux rentrant dans le cadre de sa qualification professionnelle et justifiant de plus de trois ans de pratique professionnelle.

Cuisinier ou cuisinière justifiant de plus de trois (03) ans de pratique professionnelle.

6<sup>ème</sup> catégorie :

Cuisinier ou cuisinière qualifié justifiant de plus de cinq (05) ans de pratique professionnelle.

Boy, Bonne, Ménagère ayant au moins deux enfants à garder ou ayant quatre ans de pratique professionnelle.

7<sup>ème</sup> catégorie :

Cuisinier ou Cuisinière qualifié ayant plus de sept (07) ans de pratique professionnelle autorisé à assurer l'ensemble des travaux courants pour un célibataire.

Cuisinier ou Cuisinière qualifié de popote de plus de 5 personnes appartenant ou n'appartenant pas à la même famille

Boy, Bonne ou Ménagère ayant plus de sept (07) ans de pratique professionnelle.

8<sup>ème</sup> catégorie :

Cuisinier ou Cuisinière hautement qualifié de popote de plus de huit (08) personnes appartenant ou n'appartenant pas à la même famille.

#### Article 4 : Prime d'encouragement

Une prime d'encouragement peut être attribuée aux employés de maison.

#### Article 5 : Avantage en Nature

Lorsque l'employé de maison est logé, un local répondant aux conditions d'hygiène et comprenant le mobilier convenable lui est fourni.

Les employés de maison logés, nourris et soignés perçoivent 25 % au moins du salaire de leur catégorie.

#### Article 6 : Durée du Travail

Compte tenu des arrêts et temps morts inhérents à cette profession, la durée des Services des Employés de maison est fixée par application du principe des équivalences à 200 heures par mois correspondant à un travail effectif mensuel de 173,33 heures par mois soit une durée hebdomadaire de 50 heures de travail.

Toute heure de travail effectuée au delà des 50 heures réglementaires sera réputée « heure supplémentaire » et donnera droit à la rémunération indiquée à l'article suivant.

#### Article 7 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux majoré dans les conditions ci-après :

- de la 51<sup>ème</sup> à 58<sup>ème</sup> heure 12 % du taux horaire ;
- au delà de la 58<sup>ème</sup> heure 35 % de taux horaire ;
- les dimanches et jours fériés 50 %.

pour les heures supplémentaires de nuit, c'est-à-dire celles comprises entre 21 heures et 5 heures du matin, les taux sont portés à :

- 50 % les jours ouvrables ;

- 100 % les dimanches et jours fériés.

#### Article 8 : Jours de repos

Le repos hebdomadaire est de 48 heures. Il est de 24 heures consécutives qui a lieu en principe le dimanche. D'accord parties la seconde tranche pourra être fixée à un autre jour ou donnée à raison de 2 demi-journées dans la semaine.

#### Article 9 : Congés payés

Des congés annuels payés sont accordés aux employés de maison à raison de vingt quatre (24) jours ouvrables par an.

La date du départ en congé est fixé d'accord parties entre l'employeur et le salarié.

#### Article 10 : Allocation de congé

L'employeur verse au salarié pendant toute la durée du congé payé, une allocation égale au 1/12 des salaires et indemnités dont il a bénéficié au cours des douze (12) mois ayant précédé la date de départ en congé.

#### Article 11 : Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est accordée à tout employé ayant réuni au moins trois (03) ans de présence chez un même employeur. Cette prime est fixée comme suit :

3 ans .....	5 % du salaire de base :
6 ans .....	10 % du salaire de base ;
15 ans et plus .....	20 % du salaire de base.

#### Article 12 : Dispositions diverses

Pour toute disposition qui n'a pas fait l'objet du présent arrêté, se conformer aux dispositions du Code du Travail ou de la Convention Collective Générale du Travail en la matière.



REPUBLIQUE DU BENIN  
 ---  
 MINISTERE DU TRAVAIL ET  
 DE LA FONCTION PUBLIQUE  
 ---  
 DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL  
 ---  
 DIRECTION DES NORMES DU TRAVAIL  
 ---

**ARRÊTE** N° 335 *de* *la* *direction* *des* *normes* *du* *travail* *du* *ministère* *du* *travail* *et* *de* *la* *fonction* *publique*

Portant modification de l'arrêté  
 n°23/MPTRA/DC/SGM/SRT du 04 avril 1999  
 fixant les conditions générales d'emploi des  
 employés de maison en République du Bénin.

**LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA FONCTION PUBLIQUE**

- Vu la loi n° 90-032 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin ;
- Vu la loi n° 98 -- 004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin ;
- Vu la proclamation le 29 mars 2006 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 19 mars 2006 ;
- Vu le décret n° 2010-350 du 19 juillet 2010 portant composition du Gouvernement ;
- Vu le décret n° 2006-268 du 14 juin 2006 fixant la structure type des Ministères ;
- Vu le décret n° 2006-108 du 10 août 2006 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère du Travail et de la Fonction Publique ;
- Vu le décret n° 98-185 du 15 octobre 1998 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;

Après avis du Conseil National du Travail en sa session de juin 2010,

Article 13 : Avantages acquis

Le présent arrêté s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution à compter de la date de prise d'effet.

Il ne peut entraîner la suppression ou la réduction des avantages de toute nature acquis antérieurement à sa signature.

Article 14 : Prise d'effet

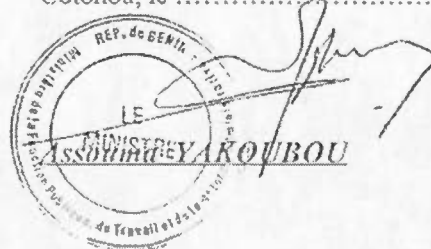
Le présent arrêté qui abroge toutes dispositions antérieures contraires prend effet pour compter de la date de sa signature et sera enregistré et communiqué partout où besoin sera.

14 AVR. 1998

Cotonou, le .....

AMPLIATIONS :

PR ..... ATCR 02  
 P. M. .... 02  
 SGG ..... 02  
 MINISTRES ..... 15  
 MFPTRA ..... 06  
 DIRECTIONS ..... 20  
 JORB ..... 02







## BIBLIOGRAPHIE

### INSTRUMENTS INTERNATIONAUX

*Convention concernant l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, 18 décembre 1979, 1249 RTNU 13.

*Convention relative à l'esclavage*, 7 juin 1998, 60 RTNU 255.

*Convention internationale pour la répression de la traite des femmes et des enfants*, 9 juillet 1998, 9 RTNU 415.

*Convention contre la criminalité transnationale organisée*. 29 septembre 2003, 2225 RTNU 209.

*Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille*, 18 décembre 1990, 2220 RTNU 3.

*Convention relative aux droits de l'enfant*, 20 novembre 1989, 1577 RTNU 3.

*Convention 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques*, 16 juin 2011, 100<sup>ème</sup> sess CIT (entrée en vigueur : 5 septembre 2013).

*Convention 100 sur l'égalité de rémunération*, 1951, 165 RTNU 303.

*Convention 111 concernant la discrimination (emploi et profession)*, 1958, 362 RTNU 31.

*Convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, 09 juin 1948, 31<sup>ème</sup> sess CIT (entrée en vigueur : 4 juillet 1950).

*Convention 105 sur l'abolition du travail forcé*, 25 juin 1957, 40<sup>ème</sup> sess CIT (entrée en vigueur : 17 janvier 1959).

*Convention 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi*, 26 juin 1973, 58<sup>ème</sup> sess CIT (entrée en vigueur : 19 juin 1976).

*Convention 182 sur les pires formes de travail des enfants*, 17 juin 1999, 87<sup>ème</sup> sess CIT (entrée en vigueur : 19 novembre 2000).

*Convention 97 sur les travailleurs migrants (révisée)*, 1949, 1<sup>er</sup> juin 1949, 32<sup>ème</sup> sess CIT (entrée en vigueur : 22 janvier 1952).

*Convention 155 sur la santé et la sécurité des travailleurs*, 22 juin 1981 67<sup>ème</sup> sess CIT (entrée en vigueur : 11 août 1983).

*Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels et inhumains ou dégradants*, 10 décembre 1984, 1465 RTNU 85.

*Convention 181 sur les agences privées d'emploi*, 19 juin 1997, 85<sup>ème</sup> sess CIT (entrée en vigueur : 10 mai 2000)

*Déclaration universelle des droits de l'homme*, Rés AG 217 (III), Doc off AGNU, 3<sup>ème</sup> sess, suppl. n°13, Doc NUA/810 (1948) 71.

*Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable* adoptée par la CIT en sa 99<sup>ème</sup> sess, (entrée en vigueur : 10 juin 2008).

*Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, adoptée par la CIT, 86<sup>ème</sup> sess, Genève, juin 1998.

*Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels*, 16 décembre 1966, 993 RTNU 3.

*Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, 19 décembre 1966, 999 RTNU 171.

*Recommandation 201 sur les travailleuses et travailleurs domestiques*, 16 juin 2011, 100<sup>ème</sup> sess CIT.

*Recommandation 111 concernant la discrimination (emploi et profession)* 1958, 42<sup>ème</sup> sess CIT.

*Recommandation 188 sur les agences d'emploi privées*, 1997, 85<sup>ème</sup> sess CIT.

*Recommandation 198 concernant la relation de travail*, 2006, 95<sup>ème</sup> sess CIT.

## LÉGISLATION : BÉNIN

*Loi n°61-20 relative au déplacement des mineurs de dix-huit ans hors du territoire,*  
 en ligne :  
 <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/73266/74783/F93417100/BEN73266.pdf>>.

*Loi n°90-32 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin,*  
 JO, 1<sup>er</sup> janvier 1991.

*Loi n°98-004 portant code du travail en République du Bénin,* 27 janvier 1998, en  
 ligne : <<http://www.droit-afrique.com/images/textes/Benin/B%E9nin%20-%20Code%20du%20travail.pdf>>.

*Loi n°2006-04 portant conditions de déplacements des mineurs et répression de la  
 traite des enfants en République du Bénin,* en ligne :  
 <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/732>>.

*Loi n°2011-26 du 09 janvier 2012 portant prévention et répression des violences  
 faites aux femmes,* en ligne  
 <<http://www.bj.undp.org/content/dam/benin/docs/emancipationdesfemes/violences-faites-aux-femmes.pdf>>.

Ministère du Travail et de la Fonction Publique, *Arrêté n°23/ MFPTRA/ DC/ SGM/DT/SRT* DU 04 avril 1999 fixant les conditions générales d'emploi des employés de maison au Bénin.

Ministère du Travail et de l'Action Sociale, *Arrêté 371/MTAS/DGM/DT/SRE* du 26 août 1987 portant dérogation de l'admission à l'emploi des enfants en république populaire du Bénin

Ministère du Travail et de la Fonction Publique, *Arrêté n° 335/MTFP/DC/SGM/DGT/DNT/SRT* portant modification de l'Arrêté n°23/MFPTRA/DC/SGM/SRT/ du 04 avril 1999 fixant les conditions générales d'emploi au Bénin

Ministère du Travail et de la Fonction Publique, *Arrêté n°132/MFPTRA/MSP/DC/SGM/DT/SST* du 02 novembre 2000 fixant la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux femmes, aux femmes enceintes et aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction



## DOCTRINE: MONOGRAPHS

Ehrenreich, Barbara et Hochschild, Arlie Russel. *Global Women: Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*, New York, Holt, 2002, 336 pages

Battagliola, Françoise, *Histoire du travail des femmes*, 2<sup>e</sup>ed, Paris, La Découverte, 2004

Cott, Nancy F. *Domestic Ideology and Domestic Work*, vol 2, Munich, K.G. Saur, 2004

Barbier Jean Paul et Pagès Naima. *Les institutions de marché du Travail face aux défis du développement : expériences nationales au Bénin, Burkina Faso, Cameroun et Mali*, Genève, BIT, 2011

Dalla Costa, Mariarosa et Selma James. *Power of women and the subversion of community*, 1<sup>ère</sup>éd, Bristol, Butler and Tanner, 1972.

Dusset, Annie, *Essai sur les représentations du travail domestique chez les femmes actives de milieu populaire*, Paris, l'Harmattan, 1997.

Lendria Ndembi, Denise. *Le travail des enfants en Afrique Subsaharienne : le cas du Bénin, du Gabon et du Togo*, Coll Etudes Africaines, Paris, l'Harmattan, 2006, 274 pages

Maldonado, Carlos et al. *l'Economie informelle en Afrique Francophone : structures, dynamiques et politiques*, Genève, BIT, 2001

Médé, Nicaise. *La réglementation du travail au Bénin : Traité pratique de droit et relations de travail*, COPEF, Cotonou, 2006.

ParrenasSalazar, Rhacel. *Servants of Globalization: women, migration and domestic work*, Stanford, Stanford University Press, 2001.

Rollins, Judith. *Between Women Domestic and their Employers*, Philadelphia, Temple, University Press, 1985.

## DOCTRINE : ARTICLES PUBLIÉS DANS DES OUVRAGES COLLECTIFS

Ahokpossi, Yédodé. « Trajectoire et destinée des petites domestiques : le cas de la ville de Cotonou » dans *Jeunes migrantes et petites bonnes en Afrique*, Communication INED, 2011, en ligne : [http://www.ined.fr/fichier/t\\_telechargement/45025/telechargement\\_fichier\\_fr\\_ahokpossi.pdf](http://www.ined.fr/fichier/t_telechargement/45025/telechargement_fichier_fr_ahokpossi.pdf)>.

Bonnet, Michel. « La Déclaration de Kundapur»: et si on écoutait les enfants travailleurs?» dans M. Bonnet et al, dir, *Enfants Travailleurs Repenser L'enfance*, Editions Page deux, 2006, 59.

CouaoZotti, Ludovic. « Le phénomène vidomegon : une autre forme de trafic d'enfant dans la ville de Cotonou » dans *Children and youth in the laborprocess in Africa*, Dakar, OsitaAgbu, 2009, en ligne : [http://www.codesria.org/IMG/pdf/Chap\\_7.pdf](http://www.codesria.org/IMG/pdf/Chap_7.pdf)>.

Hanson, Karl. « Repenser les droits des enfants travailleurs » dans M. Bonnet et al, dir, *Enfants Travailleurs Repenser L'enfance*, Editions Page deux, 2006, 101.

Sassen Saskia. « Mondialisation et géographie globale du travail » dans Jules Falquet, et al, dir, *Le sexe de la mondialisation : genre, classe et nouvelle division du travail*, Presses Sciences Po, 2010.

Sow, Fatou. « Idéologies néolibérales et droit des femmes en Afrique » dans Jules Falquet, et al, dir, *Le sexe de la mondialisation : Genre, classe, race et nouvelle division du travail*, Presses de Sciences Po, 2010, 243.

## DOCTRINE : ARTICLES DE PÉRIODIQUES

Blackett, Adelle. « Introduction : Réguler le travail décent pour les travailleuses domestiques »(2011)23:1 Canadian Journal of Women and the Law47.

Blackett, Adelle. « The DecentWork for DomesticWorkers Convention and Recommendation, 2011 » (2012) 106 AM J INT'l L 778.

Charmes, Jacques. « Femmes africaines, activités économiques et travail : de l'invisibilité à la reconnaissance » (2005) 182 Revue Tiers Monde 255.

Delphy, Christine. « Par où attaquer le partage inégal du travail domestique » (2003) 22:3 *Nouvelles Questions Féministes* 47.

Destremau, Blandine, « Emploi domestique, vulnérabilité et pauvreté » (2005) 195 *Revue Quart Monde*, en ligne : <http://www.editionsquartmonde.org/rqm/document.php?id=367>.

Dzodzi, Tsikata. « Domestic Work and domestic workers in Ghana: An overview of the legal regime and practice » (2009) 23 *Conditions of Work and Employment Series* 1 14.

Drouilleau, Felicie, et al. « Domestiques d'ici et d'ailleurs » (2009) 2:22 *Travail, genre et sociétés* 25.

Ella-Ella, Samuel-Béni. « Pourquoi l'emploi domestique n'est pas encore valorisé au Cameroun », en ligne : [www.horizons.femmes.org](http://www.horizons.femmes.org).

Ghai, Dharam. « Travail décent : concept et indicateurs » (2003) 142 : 2 *RIT* 121

Galerand, Elsa et Gallié, Martin. « L'obligation de résidence : un dispositif juridique au service d'une forme de travail non libre » (2014) 51 *Revue Interventions économiques*.

Gueye, Babacar. « La démocratie en Afrique : Succès et résistance » (2005) 2 (126) *Pouvoirs* 5.

Hounnikpo C. Mathurin. « Democratization in Africa: Double standards in Benin and Togo » (2001) 25 *Fletcher Forum of World Affairs* 51.

Jacquemin, Mélanie. « Petites nièces et petites bonnes à Abidjan Les mutations de la domesticité juvénile » (2009) 2 *Travail, genre et sociétés* 53.

Kala-Ngoma, Benjamin. « L'esclavage domestique chez les Beembe (Congo-Brazzaville) XVIIIe-XXe siècles » (2011) 204 *Cahier d'études africaines* 945.

Kellerson, Hillary. « The ILO Declaration of 1998 on fundamental principles and rights : A challenge for future » 37:2 *International Labour Review* 223.

Ky, Barbara. « Enjeux économiques et éthiques de la mesure du travail non rémunéré » (2013) 10 :2 *Éthique et Économie* 87.



Maillochon, Florence. « La femme du ménage »(2009) 9 *Temporalités* en ligne:<<http://temporalites.revues.org.proxy.bibliotheques.uqam.ca:2048/1047>>

Morganti, Simona. « À l'écoute des « victimes » : les défis de la protection des *vidomègons* au Bénin. » (2014) 72 *Autrepart*4 en ligne : <<http://www.cairn.info/revue-autrepart-2014-4-page-77.htm>>.

Ouali, Nouria.« Mondialisations et migrations féminines internationales » (2004) 12 *Les Cahiers du CEDREF - Genre, travail et migration en Europe : Migration et travail domestique* 101.

Roman, Diane. « Rapporteuse spéciale sur l'extrême pauvreté et les droits humains (ONU) Travail domestique non rémunéré et droit des femmes, l'apport des droits humains » (2013)Revue des droits de l'homme CREDOF en ligne : <<http://revdh.org/2013/12/02/extreme-pauvrete-et-droits-humains-travail-domestique-droits-des-femmes/>>.

Sassen, Saskia. « Vers une analyse alternative de la mondialisation : les circuits de survie et leurs acteurs » (2006) 40 *Cahiers du genre*67.

Schwenken, Helen. « Mobilisation des travailleuses domestiques migrantes : de la cuisine à l'Organisation Internationale du Travail » (2011/2) 51*Cahiers du Genre*113.

Morganti Simona, « À l'écoute des « victimes » : les défis de la protection des *vidomègons* au Bénin » (2014) 72(4) *Autrepart* 77.

Testart, Alain. « Importance et signification de la servitude pour dettes » (2000) 41:4 *Revue Française de Sociologie* 609.

Zarca, Bernard. « la division du travail domestique : poids du passé et tension au sein du couple » (1990)228:228*Economie et statistique*29.

## DOCTRINE : THÈSES ET MÉMOIRES

Hospice,Hounyoton. *La protection de l'enfant Vidomegon au Bénin : mythe ou réalité ?* Mémoire en Histoire, Droits, Droits de l'Homme, Université Catholique de Lyon, 2009, non publié.

## DOCUMENTS INTERNATIONAUX

**Organisation Internationale du Travail**

Aguidoli Kenoukon, Chrystal. *Effectivité et efficacité des normes fondamentales et prioritaires de l'OIT : Cas du Bénin et du Togo*, BIT Série de Recherche, Genève, 2007.

Ale, Agbatchi. « Économie informelle et emploi au Bénin : cadre et pratique de l'économie informelle dans trois secteurs d'activité à Cotonou » Rapport dans le cadre du Programme Emploi et Commerce du Bureau International du Travail, août 2013, Genève, en ligne <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_218874.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_218874.pdf)> (consultée le 13 octobre 2013).

Auvergnon, Philippe et al. *Les fonctions assurées par des inspecteurs du travail et contrôleurs du travail dans le système d'administration du travail en Afrique francophone subsaharienne*, BIT, Document de travail n°15, 2007.

BIT. *Couverture des travailleurs domestiques par les principales législations relatives aux conditions de travail*, Programme des Conditions de Travail et d'Emploi, Note d'information 5, en ligne : <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_159560.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159560.pdf)>.

BIT. *Domestic workers across the world : global and regional statistics and the extend of legal protection*, Genève: ILO, 2013.

BIT. *Éliminer le travail des enfants dans le travail domestique et protéger les jeunes travailleurs contre les conditions de travail abusives*, Doc off BIT, 2013, en ligne : <<http://www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=21537>>.

BIT. *Halte au travail forcé: Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, 2001, 89<sup>ème</sup> sess, CIT.

BIT. *Les migrants venus des zones rurales employés dans le travail domestique en milieu urbain : Enjeux et défis*, Note n°5 (2013) Addis Abeba, Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, en ligne : <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/meetingdocument/wcms\\_214734.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/documents/meetingdocument/wcms_214734.pdf)>.

BIT. « Mesurer la valeur économique et sociale du travail domestique », Travail domestique : note d'information 3, Programme des conditions de travail et d'emploi, 2010 en ligne : <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms\\_159557.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_159557.pdf)>.

BIT. *Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*, Rapport V (1), Conférence Internationale du Travail, 103<sup>ème</sup> session, 2014

BIT. *Rapport IV (1), Travail décent pour les travailleurs domestiques*, CIT, 100<sup>ième</sup> session, 2011 en ligne : <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_145492.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_145492.pdf)>.

BIT, *Rapport IV(1), Travail décent pour les travailleurs domestiques, Quatrième question à l'ordre du jour*, 99<sup>ème</sup> sess CIT, 2010.

BIT, *Rapport IV (2A) Travail décent pour les travailleurs domestiques, Quatrième question à l'ordre du jour*, ILC.100/V/2A, 2011.

BIT. *Rapport de la Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations : Application des normes internationales du travail*, Rapport III partie (I A), 104<sup>ième</sup> sess, 2015, en ligne : <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_343024.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_343024.pdf)>.

BIT. « Un travail décent pour les travailleurs domestiques », Bureau des activités pour les travailleurs, 3-4 no 148-149, Éducation ouvrière, 2007, en ligne : <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms\\_112466.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_112466.pdf)>.

BIT/UNICEF/PLAN/Terre des Hommes/Save the Children. *Quelle protection pour les enfants concernés par la mobilité en Afrique de l'Ouest*, Rapport Régional de Synthèse, en ligne : <[http://www.unicef.org/wcaro/french/Rapport\\_FR-web.pdf](http://www.unicef.org/wcaro/french/Rapport_FR-web.pdf)>.

CEACR. *Demande directe CEACR sur la Convention 182 sur les pires formes de travail des enfants* adoptée en 2010 publiée 100<sup>ème</sup> sess CIT.

CIT, *Résolution concernant les conditions de travail des employés de maison*, 49<sup>ème</sup> session, 23 juin 1965.

CIT. *Résolution concernant les statistiques de l'emploi dans le secteur informel*, Conférence internationale des statisticiens du travail, janvier 1993, en ligne <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_087485.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087485.pdf)>.



D'souza, Asha. *Le travail domestique sur la voie du travail décent: Rétrospective sur l'action de l'OIT*, Document de travail, n°2, Bureau de l'OIT pour l'égalité hommes et femmes, 2010 en ligne: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_142906.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_142906.pdf)>.

Honlonkou, Albert et Dominique Odjo Ooundele. *Les institutions de marché du Travail face aux défis du développement*, Document de travail de l'emploi, BIT, n°66, 2010 en ligne : <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/---analysis/documents/publication/wcms\\_144397.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---analysis/documents/publication/wcms_144397.pdf)>.

Maldonado, Carlos et al. *Analyse de l'enquête des résultats des unités économiques du secteur informel urbain au Bénin*, BIT, 1996 en ligne : <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1996/96B09\\_69\\_fren.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1996/96B09_69_fren.pdf)>.

### **Nations unies**

Nations Unies. *Journée Internationale pour l'Abolition de l'Esclavage : les formes modernes de l'esclavage*, en ligne : <<http://www.un.org/fr/events/slaveryabolitionday/modernslavery.shtml>>.

Nations Unies. *Rapport de la rapporteuse spéciale sur l'extrême pauvreté et les droits humains*, AG, Doc off NU, 68<sup>e</sup> sess, 2013, Doc NU A 68/293, en ligne : <[http://api.ning.com/files/M7ZTbQuBuyjQbKpUNHO9CM\\*MCciTQcNcXPv7tDU9nTcOxh4ijNFEFl3puWqufeAXfSeFsx9v4J6n46jbAF02aQCPJ5czsev/UnpaidcarereportA.68.293\\_FR.pdf](http://api.ning.com/files/M7ZTbQuBuyjQbKpUNHO9CM*MCciTQcNcXPv7tDU9nTcOxh4ijNFEFl3puWqufeAXfSeFsx9v4J6n46jbAF02aQCPJ5czsev/UnpaidcarereportA.68.293_FR.pdf)>.

### **Fonds des Nations unies pour l'Education la science et la culture**

UNESCO/ Programme Intersectoriel pour l'Elimination de la Pauvreté. *La traite des personnes au Bénin : facteurs et recommandations*, Paris, 2007, en ligne <<http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001508/150823f.pdf>>.

### **Fonds des Nations Unies pour l'Enfance**

UNICEF/Innocenti Digest. *Les enfants domestiques*, Siena, 1999, disponible en ligne <<http://www.unicef-irc.org/publications/pdf/digest5f.pdf>>.

UNICEF. *Progress for children: the report card on gender parity and primary education*, Division of Communication, n°2, juin 2005 en ligne: <<http://www.unicef.org/progressforchildren/2005n2/PFC05n2en.pdf>>.

UNICEF Bénin, « Note de briefing sur le programme protection », en ligne : <[http://www.unicef.org/wcaro/WCARO\\_Benin\\_Factsheet\\_Protection-fr-Nov07.pdf](http://www.unicef.org/wcaro/WCARO_Benin_Factsheet_Protection-fr-Nov07.pdf)>.

### **Fonds des Nations Unies pour la Population**

FNUAP, *État de la population : vers l'espoir : les femmes et la migration internationale*, New York, 2006, en ligne : <[http://www.unfpa.org/swp/2006/pdf/fr\\_sowp06.pdf](http://www.unfpa.org/swp/2006/pdf/fr_sowp06.pdf)>.

### **AUTRES DOCUMENTS**

#### **Accord multilatéral**

*Accord multilatéral de coopération en matière de lutte contre la traite des enfants en Afrique de l'ouest*, 27 juin 2005, Abidjan.

#### **Organisations Non Gouvernementales**

Aide et Action. *La problématique des « vidomegons » et du trafic des enfants au Bénin : regard sur une pratique sociale perversie*, Cotonou, mars 2005, en ligne : <<http://projet-emmanuel.org/DocumentsLiens/ArticleAideEtAction.pdf>>.

Coalition Nationale pour les Droits de l'Enfant au Bénin. *Rapport alternatif sur la mise en œuvre de la convention relative aux droits de l'enfant*, Cotonou, 199, en ligne : <[http://www.crin.org/docs/resources/treaties/crc.21/Benin\\_NGO\\_Report.pdf](http://www.crin.org/docs/resources/treaties/crc.21/Benin_NGO_Report.pdf)>.

CSI. *Un travail décent, une vie décente pour les travailleuses et travailleurs domestiques*, novembre 2010, en ligne: <[http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITUC\\_dwd\\_FrancaisWEB.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITUC_dwd_FrancaisWEB.pdf)>.

Human Right Watch. *Guinée : Au-bas de l'échelle : Exploitation et maltraitance des filles travaillant comme domestiques en Guinée*, juin 2007, en ligne <[http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/guinea0607frwebwcover\\_0.pdf](http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/guinea0607frwebwcover_0.pdf)>.

Human Right Watch. *Aux frontières de l'esclavage : traite des enfants au Togo*, mars 2003, en ligne : <<http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/togo0403fr.pdf>>.

IDWN. « Ratify C189- Actions by domestics workers worldwide », en ligne: <[http://www.idwfed.org/files/files/e-newsletter/IDWN%20e-Newsletter%20-%20Issue%20No\\_%2010.pdf](http://www.idwfed.org/files/files/e-newsletter/IDWN%20e-Newsletter%20-%20Issue%20No_%2010.pdf)>.

International Domestic Worker's Network. « Ratify convention 189 : Actions by Domestic Workers Worldwide », en ligne: <[http://www.idwn.info/files/files/e-newsletter/IDWN%20e-Newsletter%20-%20Issue%20No\\_%2010.pdf](http://www.idwn.info/files/files/e-newsletter/IDWN%20e-Newsletter%20-%20Issue%20No_%2010.pdf)> (consultée le 10 mai 2014).

International Domestic Workers Federation. « News: Benin DW learn about role of leaders, union structure and administration work », en ligne: <<http://idwfed.org/region.php?id=3>> (consultée le 10 mai 2014).

ONG ESAM/ WAO Afrique/ Anti Slavery International. *Traitement des enfants travailleurs domestiques au Bénin*, septembre 2011, en ligne: <<http://www.cooperation.net/esam/traitement-des-enfants-travailleurs-domestiques-au-benin?lang=fr>>.

Réseau International des Travailleuses Domestiques. « Cahier de revendications présenté à la Conférence Internationale du Travail », 99<sup>ème</sup> sess, juin 2010, en ligne <<http://www.idwn.info/sites/default/files/publications/Platform%20of%20De%20mands-FRENCH.pdf>>.

Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche en Education. « Impact des travaux domestiques sur la scolarisation des filles au sud du Bénin », janvier 2011 disponible en ligne : <<http://www.rocare.org/grants/2010/grants2010bj2.pdf>>.

Social Alert. *Invisible servitude : étude approfondie sur les travailleurs domestiques dans le monde*, Bruxelles, Solidarité Mondiale, 2010.

WSM. *Respect, droits et reconnaissance : le travail domestique et le processus normatif de l'OIT en 2010-2011*, 2010, en ligne <[http://www.solmond.be/IMG/pdf/domestic\\_work\\_3r\\_-\\_fr.pdf](http://www.solmond.be/IMG/pdf/domestic_work_3r_-_fr.pdf)>.

### **Autres**

Allocheme, Olivier. « Résultats provisoires du recensement général de la population : les béninois estimés à 9983884 habitants », L'événement Précis (19 juin 2013) en ligne : <<http://levenementprecis.com/?p=18601>>.



Bernadette Grosheny. *Les vidomegons, de la solidarité à la traite : une enfance volée qui recèle un potentiel endogène à valoriser*, Mulhouse, en ligne : [http://www.erudite.univ-paris-est.fr/evenements/colloques-et-conferences/atm-2013-communications-full-papers/?eID=dam\\_frontend\\_push&docID=25231](http://www.erudite.univ-paris-est.fr/evenements/colloques-et-conferences/atm-2013-communications-full-papers/?eID=dam_frontend_push&docID=25231).

Dusset, Anne. *Travail domestique et genres, Présentation*, Université de Nantes en ligne : <http://slideplayer.fr/slide/483660/>.

Fourn Gnansounnou, Elisabeth. « Rôle et importance des femmes dans le développement socio-économique du Bénin : Pesanteurs culturelles et sociologiques » (2011) dans Labrys Etudes Féministes, en ligne : [http://www.capod.org/IMG/pdf/Role\\_et\\_importance\\_des\\_femmes\\_\\_Dr\\_FOURN.pdf](http://www.capod.org/IMG/pdf/Role_et_importance_des_femmes__Dr_FOURN.pdf).

Groupe de la Banque Africaine de développement. « Bénin : document de stratégie 2013-2016 » en ligne : [http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Project-and-Operations/Benin\\_DSP\\_2012-2016.pdf](http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Project-and-Operations/Benin_DSP_2012-2016.pdf).

Hountonhadja, Nicolas. *Inspection du travail*, recueil de cours, Ecole Nationale d'Administration et du Travail, 08 février 2008.

Koundé, Olphyz. « Célébration de la journée mondiale des travailleurs domestiques : la ratification de la convention 189 au centre du débat », *La Presse du Jour*, (18 décembre 2012) disponible en ligne : <http://www.jolome.com/dir/article.php?i=37664&t=similar>.

Kielland, Anne et Houssounou, Gilberte. FAFO Cabinet Stigmaté, Inégalités, exclusion sociale et mobilité des enfants au Bénin, Cotonou, 2012, en ligne : [http://www.fafo.no/childsrn/files/Presentation\\_Benin.pdf](http://www.fafo.no/childsrn/files/Presentation_Benin.pdf).

La rédaction, « Bénin : le SMIG passe de 30000 à 40000 CFA » *La Nouvelle Tribune* (19 avril 2014) en ligne : <http://www.lanouvelletribune.info/index.php/actualite/une/19107-benin-le-smig-passe-de-30-000-a-40-000-fcfa>.

Magnidet, Denis. « Après l'adoption à Genève de la convention 189 de l'OIT, le SYNHEM invite le gouvernement à le ratifier sans délai » *La Presse du Jour*, (29 septembre 2011) en ligne : <http://www.lapressedujour.net/?p=12886>.

Mather, Celia. « Ensemble nous avons réussi ! Comment les travailleuses domestiques dans le monde ont acquis leur statut et leurs droits internationaux », *Women in Informal Employment : Globalizing and Organizing*, octobre 2013, en ligne : <

[http://wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/Mather\\_Yes%20we%20did%20it%21\\_French.pdf](http://wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/Mather_Yes%20we%20did%20it%21_French.pdf)>.

Marcus Boni Teiga. « Le Bénin, berceau du vodoun » *Slate Afrique* (06 mars 2011) en ligne : < <http://www.slateafrique.com/693/benin-berceau-vaudou>>.

Ouensavi Roger et Kielland Anne. Children labor migration from Benin : magnitudes and determinants, Banque Mondiale, 2001 en ligne : < [http://www.childtrafficking.com/Docs/kielland\\_wb\\_\\_child\\_labour\\_b.pdf](http://www.childtrafficking.com/Docs/kielland_wb__child_labour_b.pdf)>.

Pasleau S et Schopp I. « Le travail domestique et l'économie informelle » (2005) Université de Liège LABORESI en ligne : <[ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/conf\\_work\\_pasleau.pdf](ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/conf_work_pasleau.pdf)>.

Soumah, Aboubakar. « Travail domestique : la Guinée se prépare pour Montevideo » *Guinée time*, en ligne : <<http://guineetime.com/index.php/2-a-la-une/1692-travail-domestique-la-guinee-se-prepare-pour-montevideo>>.

UEMOA. *L'emploi, le chômage et les conditions d'activités dans les principales agglomérations de sept états membres de l'UEMOA*, (2001-2002) disponible en ligne : <  
[http://www.uemoa.int/Documents/Publications/Rapport\\_d\\_enquete/RapSectInform.pdf](http://www.uemoa.int/Documents/Publications/Rapport_d_enquete/RapSectInform.pdf)>.